Lohnpolitik und Tarifverträge in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde

✡

Grete Gumbert

Lohnpolitik und Tarifverträge in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde

---

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde der
Hohen Philosophischen Fakultät
der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Grete Gumbert
aus Rudolstadt
i. Thür.

Marburg 1926

Kunstanstalt Aug. Heinecke, Rudolstadt

Referent: Geh. Regierungsrat Prof. Dr. W. Troeltsch

Angenommen am 26. II. 1926

Tag der mündlichen Prüfung: 10. III. 1926

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern.

Inhaltsübersicht:

Lohnpolitik und Tarifverträge in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

Einleitung:

Plan 11
Die Aufgaben der Lohnpolitik 12

Hauptteil:

Die Regelung der Löhne in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

I. Die Grundlagen.

1. Allgemeine 23
   a) Geographische und technische Umgrenzung des Gebietes 23
   b) Geschichtliche Grundlagen 29
2. Besondere: Technik und Aufbau der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde 31

II. Die tatsächliche Lohnpolitik.

1. Allgemeiner Überblick 45
2. Geschichte der Organisation der Glasarbeiter . 51
3. Die Bemühungen um die Lösung der lohnpolitischen Aufgaben in der Glashüttenindustrie. 53
   a) Die Tarifverträge 54
   b) Die Auswahl des Lohnsystems 58
   c) Die Regelung der Lohnhöhe 67
4. Die Bemühungen um die Lösung der lohnpolitischen Aufgaben in der Glasindustrie an der „Lampe“ 80
   a) Die Glasinstrumentenindustrie 81
      aa) Die Maßnahmen gegen Dezentralisation und Uneinheitlichkeit 81
      bb) Die Regelung der Lohnhöhe 86
   b) Die Ampullen- und Emballagenindustrie . . . 90
      aa) Die Maßnahmen gegen die Dezentralisation. . . 90
      bb) Die Regelung der Lohnhöhe 94
   c) Die Perlen- und Christbaumschmuckindustrie 95
      aa) Die Maßnahmen gegen die Dezentralisation . . 95
      bb) Die Maßnahmen zur Hebung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, vor allem der Lohnbedingungen 100

Schluß:

Zusammenfassung und Beurteilung 105

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41554602_0041

Literaturverzeichnis.

I. Technische Literatur.

Thiene, H. Artikel „Glas“ im Handwörterbuch der anorganischen Chemie 1921.

Ztschimmer, E. Die Glasindustrie in Jena. Jena 1909.

II. Geschichtliche und lokale Literatur.

Creutzburg, N. Das Lokalisationsphänomen der Industrien. Am Beispiel des nordwestlichen Thüringer Waldes. Stuttgart 1925.

Horn, Georg. Geschichte der Glasindustrie und ihrer Arbeiter. Stuttgart 1903.

Kühnert, Herbert. Quellenheft zur Wirtschaftsgeschichte von Groß-Thüringen. Jena 1921.

Löber, Ernst. Chronik von Stützerbach. Eisenach 1901.

Sax, Emanuel. Die Hausindustrie in Thüringen. Jena 1885.

Stieda, Wilhelm. Ilmenau und Stützerbach. Leipzig 1902.

Weyermann, M. R. Das Verlagssystem der Lauschaer Glaswaren-industrie und seine Reformierung. Leipzig 1902.

Wolff, Hellmut. Vom Wirtschaftsleben in Thüringen. Berlin 1919.

Jubiläumsfestschrift der Stadt Lauscha, 1897.

III. Volkswirtschaftliche (theoretische und praktische) Literatur.

Bernhard, Dr. L. Handbuch der Löhnungsmethoden. Leipzig 1906.

„ „ Die Akkordarbeit in Deutschland. Leipzig 1903.

v. Borsig, E. Industrie und Sozialpolitik. Das sozialpolitische Programm der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin 1924.

Braun, Adolf. Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften. Stuttgart 1908.

Denkschrift verfaßt von der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1924: Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber.

Herkner, Heinrich. Die Arbeiterfrage. Berlin u. Leipzig 1921.

v. Kries, Wilhelm. Der Sinn der Wirtschaft. Schriften der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. 1923.

Noelle, Otto. Akkordlohn und Arbeiterschaft in ihrer geschichtlichen Wechselwirkung mit besonderer Berücksichtigung der deutschen Verhältnisse in der Revolution. Diss. Frankfurt 1922.
Nörpel, C. Tarifvertrag und Lohnformen. Berlin 1921, Manuskript.
Schwarzer, Joseph. Die Niederlausitzer Weißhohlglasindustrie. Marburg 1924. Manuskript.
Sombart, Werner. Das Wirtschaftsleben im 19. Jahrhundert und Artikel im Handwörterbuch der Staatswissenschaften über Kapitalismus.
Troeltsch, Walter. Über die neuesten Veränderungen im deutschen Wirtschaftsleben. Berlin-Stuttgart-Leipzig 1899.

IV. Zeitschriften, periodische und einmalige Veröffentlichungen.

1. Allgemeine:

Die Tarifverträge im Deutschen Reiche. Amtliche Statistik.
Vierteljahresberichte des Thüringischen Statistischen Landesamtes in Weimar.
Reichsarbeitsblatt.

2. Arbeitgeberschriften:

Sprechsaal, Zeitschrift für die keramische, Glas- und verwandte Industrien.
Glasinstrumente, Nachrichten des Verbandes deutscher Glasinstrumentenfabriken, e. V.

3. Arbeitnehmerschriften:

Der Fachgenosse, Organ des Verbandes der Glasarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands.
Protokolle von Generalversammlungen der Gewerkschaften.
Rechenschaftsberichte und Jahresberichte des Zentralverbandes der Glasarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands.

V. Urkunden.

Tarifverträge.
Schiedssprüche und handschriftliche Statistiken der Glasarbeitergewerkschaft.

Vorwort.

Seitdem sich die schroffsten Formen des sozialen Kampfes, die durch die Revolution im Jahre 1918 und durch die nachfolgenden Notjahre des deutschen Volkes hervorgerufen waren, gemäßigt haben, ist es möglich, die Vergangenheit mit einiger Übersichtlichkeit zu erkennen und das Resultat der Lohnbewegungen im letzten Jahrzehnt zu übersehen. Ein klares und genaues Bild läßt sich aber von den Verhältnissen nur gewinnen, wenn man den Entwicklungsgang in den einzelnen Zweigen der deutschen Wirtschaft und hier wiederum in den speziellen Gebieten jedes Gewerbezweiges betrachtet.

Die vorliegende Arbeit, die die thüringische Glasindustrie zum Gegenstand hat, bezweckt die Darstellung der in ihr zum Ausdruck kommenden Lohnpolitik. Indem ich diese im Spiegel ihrer natürlichen und historischen Grundlagen zu erfassen strebte, glaube ich zugleich einen Beitrag liefern zu können zur Bewertung ihrer Richtung und Erfolge und die Unterlagen für ein Urteil darüber zu gewinnen, welche Aufgaben in der nächsten Zukunft zu lösen sind.

Die Anregung zu der Arbeit verdanke ich meinem hochverehrten Lehrer Herrn Geh. Reg.-Rat Prof. Dr. W. Troeltsch. Ihm möchte ich an dieser Stelle meinen besonderen Dank für seine entgegenkommende Hilfe aussprechen.

Meine nahen Beziehungen zur Glasindustrie Thüringens erleichterten es mir, in die Problematik des Themas einzudringen. Trotzdem war die Beschaffung auch der notwendigsten Unterlagen oft mit großen Schwierigkeiten verbunden. Gedrucktes wissenschaftliches Material und für die Arbeit brauchbare amtliche Statistiken fehlen fast vollständig. So war ich in der Mehrzahl der Fälle auf die Unterstützung der an der Lohnpolitik unmittelbar interessierten Kreise angewiesen. Ich möchte nicht versäumen, den Besitzern der Glashütten in Ilmenau, Stützerbach, Langewiesen und Mellenbach, die mir Einblick in ihre Betriebe gewährten, dem ehemaligen Syndikus des Schutzverbandes deutscher Glasfabriken Gruppe V Herrn Dr. Schreiber und dem Syndikus des Verbandes deutscher Glasinstrumentenfabriken Ilmenau Herrn Dr. Mette zu danken. Vor allem hat mich der Gewerkschaftssekretär und Gauleiter Herr Robert Dornheim durch seine langjährige Erfahrung in dankenswertester Weise mit sachlichen Angaben unterstützen können. Er hat mir auch das gesamte Material über die Arbeitnehmerbewegungen zugänglich gemacht.

Grete Gumbert.

Marburg, Dezember-Januar 1925/26.

Einleitung.

Plan.

Die Natur eines Landes und seine Geschichte sind die Grundlagen für seine Kultur: die Erscheinungsformen dieser Kultur sind durch die natürlichen Gegebenheiten des Landes und durch die geschichtliche Entwicklung individuell bedingt und bestimmt[1]). Die Kultivierung eines Gebietes nach der materiellen Seite findet einen wesentlichen Ausdruck in der Wirtschaft, d. h. die Eigenart eines bestimmten Bezirkes drückt auch seiner Wirtschaft ihren Stempel auf. Hafenstädte sind zu Handelsplätzen prädestiniert, Marschland verlangt Weidewirtschaft. Der jeweilige Stand einer Wirtschaftsform ist das Ergebnis der geschichtlichen Entwicklung. Die Erfindung der Dampfmaschine zwang die Produktion in neue Bahnen. Die damit verbundene Industrialisierung rückte die Arbeiterfrage in den Vordergrund. Denn die zwangsweise Zusammenfassung der Arbeitskräfte und ihre veränderte Stellung zur Arbeit und zum Arbeitgeber brachten eine Gegensätzlichkeit der Interessen mit sich. Sie führten zu Organisationen auf Seiten der entstandenen Parteien.

Solche wirtschaftlichen und sozialen Vorgänge gestalten sich verschieden je nach der Artung ihres Wirkungskreises. Ihre Differenziertheit entspricht der konkreten Beschaffenheit und Entwicklungsstufe des betreffenden Gebietes. So entstanden aus sich selbst heraus abgeschlossene und selbständige „Kulturkreise“[2]). Der Kulturkreis „Thüringer Wald“ ist ein Gebiet, das in erster Linie industriell eingestellt ist. Zu etwa gleichen Teilen nehmen Spielwaren, Porzellan und Glas den größten Raum in der Produktion ein. Gegenstand der vorliegenden Abhandlung ist die Glasindustrie. Ein auffallendes Merkmal der Thüringer Glasindustrie ist das Fehlen einer einheitlichen Betriebsform. Mittlere und kleine Fabrikbetriebe be-

---

[1]) Das gilt natürlich nur prinzipiell. Die Entwicklung des modernen Verkehrs besitzt die Kraft, nicht nur die geographischen Grenzen eines Kulturgebietes zu überbrücken, sondern auch die zeitlichen Schranken. Ein Beispiel für diese Tatsache bietet die Glasindustrie insofern, als die amerikanische Maschine allmählich auch in Thüringen Eingang zu finden beginnt und die althergebrachte Arbeitsmethode in gewissen Produktionszweigen rücksichtslos zu verdrängen droht. Es wird in den folgenden Ausführungen auf diese Frage näher eingegangen werden.

[2]) s. Herbert Kühnert, Quellenheft S. 4.

stehen neben ausgedehnter Heimarbeit. Diese Zersplitterung in grundsätzlich verschiedene Unternehmungsformen erschwerte die Auseinandersetzung mit den Arbeitern, vor allem die Regelung der Lohnfrage. Es soll im folgenden der Weg zur Lösung der letzteren untersucht und ein Überblick gegeben werden über die Richtung der Lohnpolitik und über ihre Ergebnisse bis zur Gegenwart.

Wenn ein Forscher eine Reise durch ein Gebiet beschreibt, das er erforscht hat, so ist für ihn das sachliche Material: die Kartenmessungsergebnisse und Statistiken über das Klima, die Geologie und sonstigen Eigenheiten jener Gegend ganz unentbehrliche Grundlage für seine Schilderung.

Ähnlich muß auch die vorliegende Arbeit die Grundlagen und Ausgangspunkte für die angewandten Systeme der Entlohnung und Lohnregelung behandeln und die markantesten Punkte im Gang der Entwicklung, den augenblicklichen Stand und endlich auch das Ziel dieses Weges betrachten und würdigen, wie es der Entwicklung zu entsprechen scheint. Dazu ist notwendig, die Begriffe zu umgrenzen, die den Gedankenkreis der Lohnpolitik beherrschen. Demnächst ist es erforderlich, die Eigenart der Glasindustrie Thüringens festzulegen; die allgemeinen Grundlagen sowohl, die sich aus der Geographie des Landes, dem Charakter seiner Bewohner und der Geschichte des Gewerbes ergeben als auch die besonderen Eigenschaften, die aus der Betriebstechnik und dem inneren Aufbau der Glasindustrie Thüringens zu folgern sind. Nachdem so die objektive Basis geschaffen ist, besteht genügend Sicherheit, die Untersuchung unabhängig von politischen und sonstigen parteilichen Meinungen vorzunehmen.

Die Aufgaben der Lohnpolitik.

Die Lohnfrage steht im Mittelpunkt der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die anderen Festsetzungen in einem Arbeitsvertrage treten hinter denen, die den Lohn betreffen, zurück. Denn sobald ein für den Arbeitgeber tragbarer und für den Arbeitnehmer einigermaßen befriedigender Lohn vereinbart ist, besitzen die Bestimmungen über Arbeitszeit, Art und Einteilung, über Kündigung und Urlaub in der Regel nur noch sekundäre Bedeutung. Der Lohn, das Entgelt für die Arbeitskraft, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, ist also stets das wesentliche regulierende Moment im Arbeitsverhältnis, als dem Verhältnis zwischen Lohnzahler und Lohnempfänger. Dieser Bedeutung des Lohnes entsprechend, ist Lohnpolitik zunächst einseitige subjektive Politik jeder der beiden Parteien.

Der Unternehmer muß von seinem Standpunkt aus den Lohn als Teil der Produktionskosten ansehen und muß ihn dementsprechend seiner Kalkulation einordnen. Daher ist für ihn Lohnpolitik „Kostenpolitik". Auf der anderen Seite steht der Arbeitnehmer, für den der Lohn Einkommen ist und der in seiner „Einkommenspolitik"[1]) danach strebt, Lohn und Lebenshaltung in ein günstiges Verhältnis zu bringen, und der bemüht ist, dieses aufrechtzuerhalten. So gesehen, dient also Lohnpolitik zunächst der Befriedigung der subjektiven Bedürfnisse der Lohnzahler und der Lohnempfänger. Das Wirkungsfeld der Lohnpolitik ist aber keineswegs darauf beschränkt, den Ansprüchen der Kontrahenten des Arbeitsvertrages gerecht zu werden. Beide Parteien erfüllen entweder bewußt oder unbewußt mit der Verfolgung und Erreichung ihrer realen Ziele zugleich auch größere Zwecke der Lohnpolitik. Denn der Arbeitgeber, darauf bedacht, durch seine lohnpolitischen Maßnahmen die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers weitgehend auszuwerten und möglichst zu erhöhen, um die Produktivität seines Betriebes zu steigern, wirkt damit auch günstig auf die Produktivität seines Gewerbes und die Wirtschaft seines Landes ein. Er verfolgt also mit seiner Lohnpolitik zugleich wirtschaftspolitische Ziele. Auch die Lohnpolitik der Arbeitnehmer beschränkt sich nicht auf das oben angedeutete Arbeitsfeld. Das Bestreben, Einkommen und Auskommen in Einklang zu bringen und das Streben nach Lohnsicherung und Lohnschutz machen die Lohnpolitik auf dieser Seite zu einem Teil der Sozialpolitik.

Diese beiden Ziele der Lohnpolitik werden nebeneinander bestehen, solange es Klassenkämpfe und Lohnkämpfe gibt: das wirtschaftspolitische (Steigerung der Produktivität) und das sozialpolitische (Schutz der Lohnempfängerklasse). Zur Erreichung dieser weiteren und jener engeren Ziele bedient sich die Lohnpolitik vor allem zweier Mittel. Ihre wesentlichsten Aufgaben sind die Regelung der Lohnhöhe und damit in engem Zusammenhang die Regelung der Arbeitszeit und die Wahl des jeweils geeigneten Lohnsystems. Die Behandlung der übrigen Arbeitsbedingungen tritt hinter diesen Aufgaben zurück. Der Ausgangspunkt bei der Regelung der Lohnhöhe ist der vorhandene Lohn, nämlich der durch Vertrag und nach der Arbeitsmarktlage bisher festgesetzte. Diese bestehende Entlohnung den allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnissen und den speziellen Bedingungen des Gewerbes, Betriebes und Arbeitsganges anzupassen, und bei Veränderungen sie anzugleichen, ist die Aufgabe der Lohnpolitik. Bei ihrer Erfüllung ist nur geringe Bewegungsfreiheit ge-

---

[1]) v. Zwiedineck-Südenhorst im H. d. St. 33. u. 34. Lieferung S. 412ff.

lassen, da es eine ganze Anzahl objektiver Faktoren von bestimmendem Einfluß gibt, zu denen das allgemeine Lohnniveau des Landes und das Lebenshaltungsniveau des Lohnempfängers ebenso zu zählen sind, wie die Rücksicht auf die Erhaltung der Arbeitskraft und die auf die Tragfähigkeit des Unternehmens. Vor allem spielt der Zusammenhang von Lohn und Preis und der damit verknüpfte Einfluß der Konjunktur auf den Lohn eine sehr bedeutende Rolle in der Lohnpolitik, soweit es sich um die Bestimmung der Lohnhöhe handelt. Die relative Höhe des Lohnes drückt sich in der Größe seiner Kaufkraft aus. Einer Steigerung der Lebenshaltungskosten müßte also mit einer Lohnerhöhung begegnet werden, um die Kaufkraft stabil zu erhalten. Da nun in Zeiten mit günstiger Konjunktur auf Grund verstärkter Nachfrage die Preise steigen, so würden auch die Löhne steigen müssen. Läßt dann die Nachfrage wieder nach, so sinken die Preise. Damit die Industrie konkurrenzfähig bleibt, müßten nun auch die Löhne herabgesetzt werden. Die Arbeitnehmer werden sich aber nur selten mit Lohnherabsetzungen einverstanden erklären. Die Folge ist, daß heftige Lohnkämpfe in Zeiten wirtschaftlicher Depression unausbleiblich sind.

Es ist vielfach ein geeignetes Mittel gegen die Einwirkung der Marktlage auf die Lohnhöhe gesucht worden. Von Arbeitnehmerseite wurde für eine gleitende Lohnskala eingetreten. Sie hat aber außer äußeren Schwierigkeiten ihrer Einführung den Nachteil, daß sie stets mit einer automatischen Erhöhung der Löhne ebenso automatisch eine abermalige Preiserhöhung bewirkt. Ein unbedingt sicher allen Konjunkturkrisen begegnendes Mittel ist noch nicht gefunden worden. Im allgemeinen wird die Methode angewandt, den Lohn in Hochkonjunkturzeiten nicht allzusehr und allzuschnell steigen zu lassen, um später keine großen Reduzierungen vornehmen zu müssen. Damit sind zwar nicht alle Kämpfe aus der Welt geschafft, doch wird ihnen Heftigkeit und Bedeutung genommen.

Besonders fühlbar sind die geschilderten Erscheinungen für eine lohnorientierte Industrie, deren Rentabilität wesentlich von der Größe des Faktors „Lohn" unter den Produktionskosten abhängt. Für sie werden Lohnkrisen sich häufig zu Existenzkrisen auswachsen, da schon geringe Steigerungen des Prozentsatzes, den der Lohn in der Kalkulation einnimmt, die Gefahren der Unrentabilität und der Konkurrenzfähigkeit nahe legen.

Außer diesen Zusammenhängen muß die Lohnpolitik bei der Festsetzung der Lohnhöhe auch die Art der Arbeit berücksichtigen. Vertrauensposten, Arbeiten, bei denen es auf Gewissenhaftigkeit ankommt, und verantwortungsvolle Stellen werden höher bezahlt werden müssen, als normale Arbeiten von geringerer

Bedeutung. Hierher gehört auch die Frage, wie die Leistung der gelernten Facharbeiter im Gegensatz zu der der ungelernten Arbeiter zu bewerten ist. Man hat versucht, die Löhne der ungelernten Arbeiter denen der Facharbeiter stark anzunähern von dem Standpunkte aus, daß die Lebenshaltung für beide gleich teuer sei. Es wird jedoch immer nötig sein, die gelernten Arbeiter höher zu entlohnen, selbst wenn man davon absieht, daß der durch die gering oder garnicht bezahlte Lehrzeit entstandene Nachteil gegenüber den ungelernten Arbeitern später durch höhere Löhne ausgeglichen werden müßte. Denn, wenn der Abstand zwischen den Löhnen fortfällt, so fehlt der Anreiz zu gründlicher Erlernung eines Gewerbes. Die Schulentlassenen werden es vorziehen, sofort als ungelernte Arbeiter gut zu verdienen. Wenn der Nachwuchs nicht überhaupt in andere Berufe abwandert, so wird er doch an Leistungsfähigkeit verlieren, denn das Anlernen in möglichst kurzer Zeit, das vielfach üblich geworden ist, bildet in den meisten Fällen kein Äquivalent für die regelmäßige Lehrzeit. Erst durch sie wird dem Arbeiter Verständnis und Interesse für sein Fach vermittelt. Die Übung der Lehrjahre ist ein unentbehrlicher Faktor zur Erreichung hochwertiger Arbeit. Die Folge einer angenäherten Lohnhöhe für gelernte und ungelernte Arbeiter wird sein, daß die Zahl und Qualität des Nachwuchses und damit die Qualität der Arbeit dadurch stark beeinträchtigt wird, daß das Interesse an einer gediegenen Vorbereitung und Ausbildung fortfällt.

Soviel über die allgemeinen Richtlinien, die unbedingt beachtet werden müssen. Sie setzen die Höchst- und Mindestgrenze für den zu zahlenden Lohn. Die subjektive Lohnpolitik der Parteien im Arbeitsverhältnis muß sich auf die Spanne zwischen diesen Grenzen beschränken. Die lohnpolitischen Bestrebungen der Kontrahenten werden in der Regel davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer einen Arbeitslohn zu erreichen sucht, der so niedrig wie nötig und so hoch wie möglich ist, während im allgemeinen der Arbeitgeber um einen Lohn bemüht sein wird, der so niedrig wie möglich und so hoch wie nötig ist.

Bei der Lösung der anderen Aufgabe der Lohnpolitik ist der Spielraum größer, denn der Wahl des Lohnsystems sind weniger objektive Grenzen gesetzt als der Bestimmung der Lohnhöhe. Die Maßstäbe sind bei jener bedeutend individueller, wenn auch, wie oben, Produktionssteigerung einerseits und Schutz des Arbeiters andererseits die lohnpolitischen Maßnahmen bedingend beeinflussen werden. Außer diesen Richtlinien gelten für die einzelnen Lohnsysteme bestimmte Grenzen der Anwendbarkeit, die die Bestimmungsfreiheit beider Parteien hemmen. Wie weit diese Schranken sich auswirken, zeigt eine kurze Betrachtung der Systeme.

Wenn der gewerbliche Arbeiter seine Leistungskraft der Wirt-

schaft für ein Entgelt zur Verfügung stellt, so kann sich die Vergütung entweder nach dem erreichten Erfolg bemessen oder nach der Zeitdauer, in der Arbeit geleistet wird. So ergibt sich die grundsätzliche Zweiteilung in Akkordlohnsystem und Zeitlohnsystem.

Die Anwendungsmöglichkeit des Zeitlohnes ist größer als die des Akkordlohns. Grundsätzlich kann er für alle Arbeiten verwendet werden. Die fortschreitende Entwicklung der Industrie beschränkte aber sein Anwendungsgebiet, da seine Nachteile immer stärker fühlbar wurden. Die Arbeit des Zeitlohnarbeiters hat einen extensiven Charakter. Daher konnte mit diesem Lohnsystem den Anforderungen, die das Unternehmungszeitalter an die Produktion stellte, nicht mehr genügt werden. Durch die Sicherung eines festen Einkommens wurde der Arbeiter zur Zurückhaltung seiner Arbeitskraft verleitet. Massenproduktion und Arbeitsteilung und das Streben nach Senkung der Produktionskosten verdrängten den Zeitlohn. Immer jedoch wird er, sofern eine wirksame Überwachung möglich ist, für solche Arbeiter anwendbar bleiben, die nicht fortlaufend gleichartige Arbeitsgänge zu verrichten haben. Er wird unter der gleichen Voraussetzung auch die geeignete Lohnform in den Fällen sein, in denen ein Arbeiter einen Gegenstand vom Anfangsstadium bis zur Fertigstellung bearbeitet. Denn unter diesen Umständen hat der Arbeiter ein Interesse an seinem Arbeitsprodukt und damit ist eine gewisse Arbeitsfreudigkeit gewährleistet. Aber mit dem Fortschreiten der Technik und Arbeitsorganisation nahm die Zahl derartiger Arbeiten immer mehr ab. Der Arbeiter wurde vom Unternehmer gezwungen, immer wieder und nur die gleichen Handgriffe und Teilverrichtungen vorzunehmen. Diese erzwungene Arbeitsteilung beschränkte die Mitwirkung des einzelnen an der Herstellung eines Erzeugnisses auf das kleinste Maß. Die Arbeitsteilung wurde immer differenzierter, die Arbeit wurde mechanisch. Die Folge davon, daß der Arbeiter die persönliche Beziehung zum Werkstück verlor, war eben, daß sein Interesse an der Leistung und damit der Leistungsertrag zurückgingen. Es mußte ein neues Mittel gefunden werden, das persönliche Interesse des Arbeiters an seiner Arbeit und damit seine Arbeitsleistung zu heben. Die Lohnpolitik rückte daher das Akkordlohnsystem in den Vordergrund. Der Akkordlohn vergütet den technischen Arbeitserfolg, bemessen nach der Zahl der Arbeitsprodukte. Der Lohn für jedes Stück richtet sich nach der Zeit, die wahrscheinlich für die Herstellung des Stückes nötig ist. Der Stücklohn bewertet also die in einer vorher abgeschätzten Zeit auf eine Arbeit verwandte Arbeitskraft. Die Grundlage für seine Berechnung bildet der Zeitlohn[1]). Der Teil des Zeitlohn-

[1]) Diese Grundlage ist oft nur ideell. In neuerer Zeit ist der zu-

betrages, der durchschnittlich und regelmäßig der für die Stückarbeit aufgewandten Zeit entspricht, ist der Akkordsatz.

Der Akkordlohn gibt dem Arbeiter die Möglichkeit, die durch den Zeitlohn gesetzte Grenze der Verdienstmöglichkeit zu durchbrechen dadurch, daß er mehr Stücke in der zugrunde gelegten Zeit herstellt als der Zeitlohnarbeiter. Diese Möglichkeit spornt den Arbeiter, wenn er sicher sein kann, daß der Stücklohnsatz stabil bleibt, und wenn dieser ein wirkliches Äquivalent für die erhöhte Anstrengung ist, an, seine Arbeitskräfte anzuspannen und seine Leistungsfähigkeit in möglichst hohem Grade auszunutzen. Damit wird die leistungs- und produktionssteigernde Wirkung des Stücklohnsystems deutlich.

Was die Anwendbarkeit des Akkordlohnes betrifft, so sind ihr im Gegensatz zum Zeitlohn gewisse Grenzen gesetzt, die in seiner Natur begründet sind. Der Akkordlohn wird nicht anzuwenden sein, wenn es auf besonders hohe Qualität und Präzision ankommt, bei Arbeiten, die mit besonderer Gefahr verbunden sind oder die eine übermäßige Überanstrengung nahelegen. Ferner liegt es in der Natur des Stücklohnes, daß seine Anwendung unmöglich ist, wenn Arbeiten nicht fortlaufend (Reparaturen) oder nur einmalig (Modelle) zu verrichten sind. Damit ist zugleich sein Hauptanwendungsgebiet gekennzeichnet: Arbeiten, die gleichartig und fortlaufend auszuführen sind, erweisen sich als die geeignetsten für die Stückentlohnung. Dadurch, daß der Arbeiter zu Hochleistungen veranlaßt wird, wird er zur Selbstkontrolle angehalten. Diese Tatsache ergibt ein weiteres Feld für den Akkordlohn. Er wird sich dann bewähren, wenn eine Kontrolle des Arbeiters durch den Unternehmer erschwert oder unmöglich ist[1]). Damit ist der Akkordlohn für die Heimarbeit als die allein mögliche Lohnform gekennzeichnet. Bei ihr ist die Arbeit bei der Zerstreutheit der Arbeitsstätten der regelmäßigen Aufsicht des Unternehmers entzogen.

Ist die Überwachung der Arbeit nur erschwert, z. B. durch den Umfang des Betriebes, so wird sie häufig durch eine Verschiebung der Kontrolle ersetzt und damit bleibt die Leistungsfähigkeit des Betriebes gesichert. Es gibt hierfür zwei Wege. Der eine ist der, daß die Kontrolle aus der Hand des Unternehmers einer Zwischen-

---

grunde gelegte Zeitlohn aber auch zugleich als „garantierter Mindestlohn gedacht, dessen Betrag der Akkordarbeiter überschreiten kann, der ihm aber auch gezahlt wird, wenn ihm nicht zuzurechnende widrige Verhältnisse ihn an der Ausnützung seiner Leistungsfähigkeit hindern. Bei diesem sog. „sozialen Akkordlohn“ erstreckt sich das Interesse des Arbeiters nur auf den Betrag, der den Mindestlohn übersteigt.

[1]) Ähnlich Wölbling a. a. O. S. 7.

person, dem Zwischen- oder Akkordmeister, übertragen wird. Bei der Lohnform des Zwischenmeistersystems[1]) wird die Arbeit mehreren Arbeitern gemeinsam übertragen. Der Unternehmer zahlt den Akkordlohn für die von der Gruppe übernommene Arbeit an den Zwischenmeister, dem die Verteilung innerhalb seiner Gruppe überlassen bleibt. Hohe Leistungen der Gruppenmitglieder liegen im eigenen Interesse des Zwischenmeisters. Sein Lohn steigt mit dem Steigen der Gruppenleistung. Er wird also auf intensive Betätigung der Arbeitskräfte halten. Seine Bemühungen um Produktionssteigerung kommen dem Unternehmer zugute. Eine andere Möglichkeit ist der Fall des Gruppenakkords. Anstelle der Kontrolle durch den Zwischenmeister tritt die Überwachung der einzelnen Arbeiter einer Gruppe untereinander, von denen jeder einen Teil der Arbeit leistet. Die Gruppe wird mit einer Gesamtsumme entlohnt, deren Betrag unter die Mitglieder prozentual verteilt wird. Hier hat jeder Arbeiter ein Interesse: nicht nur an eigener Hochleistung, sondern auch an einer möglichst großen Leistungsintensität der anderen Gruppenmitglieder. Der Gruppenakkord bietet besondere Vorteile in den Fällen, in denen die Berechnung der Teilleistung des einzelnen Arbeiters erschwert ist. So ergibt sich als das Wesen des Individualakkordlohnes und seiner Unterarten, des Zwischenmeistersystems und des Gruppenakkords, vor allem die Fähigkeit, ein persönliches Interesse des Arbeiters an seiner Leistung zu erwecken. Die Wirkung des so erzielten Arbeitseifers ist eine Steigerung der Produktion.

Diese grundsätzlichen Vorzüge des Akkordlohnes sind zunächst von den Arbeitgebern erkannt worden. Für sie kamen noch verschiedene andere vorteilhafte Momente hinzu, um den Akkordlohn als wirtschaftlichen und gerechten Lohn erscheinen zu lassen. Die Kalkulation wird durch seine Anwendung erleichtert; die ein für allemal festgesetzte Lohnhöhe pro Stück bietet eine sichere Grundlage der Produktionskostenberechnung. Sie ist sicherer als beim Zeitlohn, dessen Gesamtbetrag jedesmal auf die Zahl der hergestellten Stücke verteilt werden muß. Ferner gibt das Akkordsystem dem Arbeitgeber die Möglichkeit, sogar eine gewisse Sicherheit, gerecht entlohnen zu können. Die Arbeiter werden nicht nach einem Schema bezahlt, sondern jeder nach seiner tatsächlichen Leistung. Der Stücklohn ist Leistungslohn.

Obwohl diese Tatsache an sich für den Stücklohn sprechen sollte, ist sie für die Arbeitnehmer Anlaß zu seiner Bekämpfung

[1]) Zwischenmeistersystem und Gruppenakkord spielen, der Technik des Arbeitsganges entsprechend, in der Glashüttenindustrie Thüringens die größte Rolle.

gewesen. Denn dadurch, daß nur das gezahlt wird, was tatsächlich geleistet wird, wird auf den Arbeiter ein Zwang ausgeübt, da er eine bestimmte Mindeststückzahl herstellen muß, um leben zu können. Dieser Arbeitszwang widerspricht den Idealen des Sozialismus und der Gewerkschaften. Nach der Revolution des Jahres 1918 wurde im Kampf gegen den Stück- wie Akkordlohn gerade auf dieses Argument besonders hingewiesen. Der Ansporn zu fleißiger Arbeit, den der Akkordlohn bewirkt, erschien in den Augen der Arbeitnehmer als Zerstörer ihrer Solidarität. Die Möglichkeit, durch Anspannung der Kräfte höhere Leistungen und damit höheren Lohn zu erzielen, ist auch tatsächlich nicht ungeeignet, die Arbeiter zu einem unkameradschaftlichen Wettarbeiten zu verleiten. So groß diese Nachteile für die Arbeitnehmer als Klasse auch erscheinen, so wurden durch sie doch nur die gewerkschaftlichen Organisationen bestimmt, den Stücklohn anhaltend zu bekämpfen. Der einzelne Arbeiter ließ seine akkordfeindliche Gesinnung sehr bald nach den ersten Stürmen der Revolutionszeit fallen. Für ihn waren zwei Gesichtspunkte dafür maßgebend, anstelle der grundsätzlichen Bekämpfung das Verlangen nach einer bloßen Veränderung in der Handhabung des Akkordlohns treten zu lassen: einmal der materielle Vorteil, den der Akkordlohn bieten kann, und zum andern die großen Nachteile des Zeitlohnes. Der Arbeiter will eher den Arbeitszwang auf sich nehmen, als die beim Zeitlohnsystem unumgängliche strenge Überwachung und Gefahr der Ungerechtigkeit. Vor allem das letzte Motiv ist für den tüchtigen Arbeiter ausschlaggebend. Er will für das bezahlt werden, was er wirklich schaffen kann und schafft. Im Gegensatz zur Theorie der Gewerkschaften besteht daher in der Praxis die Abneigung gegen den Akkordlohn nur in geringem Maße. Sie wendet sich nur gegen seine Gefahren, die einmal in seiner Natur begründet sind (Überanstrengungsgefahr) und ferner in falscher Handhabung (Gefahr des Akkorddrückens).

Die Wahl des Lohnsystems ist neben der Festsetzung der Lohnhöhe stets ein Grund zu Meinungsverschiedenheiten gewesen. Solange es gewerbliche Arbeiter mit Klassenbewußtsein gibt, hat es Lohnkämpfe gegeben. Nicht nur durch ihre Methode (Aussperrung und Streik), sondern auch dadurch, daß sie das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer untergraben, sind diese Kämpfe ein schweres Hemmnis für die gedeihliche Entwicklung der Unternehmung und damit der Wirtschaft. Hier hat die Lohnpolitik eine weitere Aufgabe zu erfüllen. Bei den Kämpfen, die bei der Lösung der Lohnfragen drohen oder schon entstanden sind, hat sie vorbeugend oder heilend für die Sicherung des wirtschaftlichen Friedens zu sorgen.

Bei Lohnstreitigkeiten wandte man sich ursprünglich zur Schlichtung an eine dritte Stelle. Das erste Verfahren, das bereits in den 40er und 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts angewandt wurde, war ein einfaches Schiedsverfahren. Später kamen dann die Entscheidungen der Schieds- und Gewerbegerichte hinzu. Diese Vermittlungen durch Außenstehende wurden überflüssig, als die Organisationen der Arbeitnehmer stark genug waren, um als geschlossenes Ganze den Arbeitsherrn und ihren Verbänden entgegenzutreten. Von diesem Augenblick an wurde die paritätische vertragliche Regelung durch Tarifverträge als eine neue Möglichkeit zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkannt.

Es gibt für den Tarifvertrag zwei Entstehungsursachen. Neben seiner eben erwähnten Notwendigkeit zur Beilegung von Streitigkeiten tritt der Wille der Arbeitnehmer, gleichberechtigt über die Arbeitsbedingungen mitzubestimmen. Damit ist der Gegenstand des Tarifvertrages gekennzeichnet. Er ist kein Arbeitsvertrag, sondern er enthält die allgemeinen Bedingungen, die für künftig abzuschließende einzelne Arbeitsverträge maßgebend sein sollen. Den größten Raum nehmen hier die Bestimmungen über Lohnklassen und Mindestlöhne ein. Daneben stehen Abmachungen über Arbeitszeit, Arbeitsstunden, Urlaub, Arbeitsunterbrechungen, Lehrlingswesen, Kündigung, Entlassung und Schlichtung von Streitigkeiten. Der Tarifvertrag ist bindend für die Vertragsparteien. Der Geltungsbereich der Tarifverträge ist im Gegensatz zu den älteren Abkommen über Arbeitsbedingungen nicht an einen einzelnen Betrieb gebunden. Es gibt neben Firmen- auch Reichs-, Bezirks- und Ortstarife. Die Entwicklung des Tarifvertragswesens ist gekennzeichnet durch das Bestreben nach Konzentration. Die Orts- und Firmentarife treten gegenüber den Bezirks- und Reichstarifen zurück[1]).

Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung des Tarifvertrages beruht in erster Linie darauf, daß die einseitige Fest-

[1]) „Tarifverträge im Deutschen Reich" 1920 und 1921 (auch im Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt 1923). Nach der amtlichen Statistik fiel beispielsweise der Anteil der durch Firmentarife gebundenen Personen von 24,4 % aller tariflich erfaßten Personen Ende 1920 auf 17,3 % Ende 1921. Besonders stark ist die Zunahme der Bezirkstarife gewesen. Diese Tatsache ist auf die Schwierigkeit zurückzuführen, die Arbeitsverhältnisse sehr verschiedener Gebiete mit ebenso verschiedenen natürlichen Bedingungen gemeinschaftlich durch Reichstarife zu regeln. Um die Möglichkeit der Individualisierung der Verträge, die besonders von Arbeitgeberseite gefordert wird, auf alle Fälle möglichst weitgehend zu gewährleisten, werden Reichs- und Bezirkstarife vorwiegend als Rahmentarife abgeschlossen, die durch örtlich enger begrenzte Abkommen hinsichtlich der Lohnbestimmungen ausgefüllt werden.

stellung der Lohnbedingungen durch gegenseitige Vereinbarung, daß das Diktat durch einen Vertrag ersetzt wird. Außerdem bildet der Tarifvertrag eine breite und sichere Grundlage für die Arbeit. Der wesentlichste Erfolg des Tarifvertrages liegt aber in der Förderung, wenn auch nicht Sicherung, des sozialen Friedens.

Die Idee des Tarifvertrages wurde in Deutschland zuerst aus leicht erklärlichen Gründen von den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern verfochten, für die der Tarifvertrag die gleichberechtigte Mitwirkung bei der Festsetzung ihrer Arbeitsbedingungen brachte. Die Arbeitgeber standen dem Tarifvertrag zunächst mit Abneigung und Mißtrauen gegenüber. Sie befürchteten eine Machtsteigerung der Arbeiter. Nach der Ansicht v. Borsig's[1]) wird das persönliche und freie Unternehmertum dem Tarifvertrag als einer Folgeerscheinung des Sozialismus stets ablehnend gegenüber stehen. Im Laufe der praktischen Anwendung bewährten sich jedoch die Tarifverträge auch für die Arbeitgeber. Durch die bindende tarifliche Festlegung der Arbeitsbedingungen wurde der Friede im Betriebe einerseits, und die Kalkulation andererseits auf verhältnismäßig lange Zeit gesichert.

In der kurzen Zeit seiner Geschichte konnte naturgemäß der Tarifvertrag noch nicht lücken- und fehlerlos gestaltet werden. Immer wieder mußten und müssen neue Forderungen an das Tarifvertragssystem gestellt werden. Voraussetzung muß ein Verantwortungsbewußtsein beider Parteien sein, auch auf Arbeitnehmerseite[2]). Ein wesentliches Erfordernis für die Wirksamkeit des Tarifvertrages ist seine Allgemeingültigkeit innerhalb eines Gewerbes bezw. eines örtlichen Geltungsbereichs. Sind Ausnahmevereinbarungen gestattet, sind nicht alle Betriebe des Gewerbes durch den Tarifvertrag gebunden, so ist der Boden für Schleuderpolitik und Schmutzkonkurrenz bereitet[3]). Von diesem Gesichtspunkt aus würden sich die Reichstarife als sehr vorteilhaft erweisen. Gegen sie sprechen ihre oben ausgeführten Nachteile. Um trotzdem umfassende Tarifverträge zu ermöglichen, wird von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die schon beiläufig erwähnte Forderung aufgestellt, daß Reichs- und Bezirkstarife nur in Form von Rahmentarifen abgeschlossen werden. Ist dieses der Fall, so ist die Möglichkeit garantiert, durch ergänzende

---

[1]) v. Borsig, a. a. O. S. 12.

[2]) Ähnlich v. Borsig, a. a. O. S. 13.

[3]) Die Erfüllung dieser Forderung liegt im größten Interesse der Arbeitnehmer. Horn a. a. O. S. 210 stellt fest, daß infolge von Schmutzkonkurrenz in der Glasindustrie innerhalb 20 Jahren 141 Lohnabzüge vorgenommen wurden, deren Beträge zwischen $3^1/_2$ und 4% des Lohnes schwankten.

Orts- und Firmentarife die Arbeitsbedingungen individuell festzusetzen, womit die Gefahr einer Schematisierung beseitigt ist.

Trotz vieler methodischer und inhaltlicher Verbesserungen, die das Tarifvertragswesen durch die Anregung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfuhr, ist es noch nicht gelungen, dem Tarifvertrag die Stellung einer letztentscheidenden Instanz in allen arbeitsrechtlichen Streitfragen zu verschaffen. Es ist sehr zweifelhaft, ob dieses je möglich sein wird. Heute verläuft der Instanzenweg folgendermaßen: Bleibt bei Tarifvertragsverhandlungen eine Streitfrage ungelöst, so wird sie einem Schlichtungsausschuß vorgelegt. Kann auch hier keine Einigung erzielt werden, so kommt die Streitsache vor den Schlichter. Als höchste Instanz besteht eine Abteilung am Reichsarbeitsministerium. Zusammen mit diesen entscheidenden Instanzen ist der Tarifvertrag geeignet, der dritten Aufgabe der Lohnpolitik gerecht zu werden, d. h. zu einer Sicherung des wirtschaftlichen Friedens beizutragen.

Wo die Wirksamkeit der Tarifverträge durch die Unmöglichkeit einer Erfassung und Kontrollierung aller Beteiligten in Frage gestellt wird, vor allem in der dezentralisierten Heimindustrie, treten die Bestimmungen des Fachausschusses an ihre Stelle. Der Fachausschuß ist eine Kommission, die aus der gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, aus einem unparteiischen Vorsitzenden und zwei Beisitzern besteht. Das Aufgabengebiet ist die Beaufsichtigung der wirtschaftlichen und gewerblichen Verhältnisse der Heimarbeiter einer Industrie. Die Machtbefugnisse haben sich im Laufe der Zeit von einer rein begutachtenden Tätigkeit zu aktivem lohnpolitischem Wirken entwickelt. Zuerst setzte das Hausarbeitsgesetz vom 20. XII. 1911 Fachausschüsse als fakultative Einrichtungen mit geringen Befugnissen ein. Nach der Revolution 1918 kam das neue Hausarbeitsgesetz vom 30. VI. 1923 den Wünschen der Arbeitnehmer nach und gab den Fachausschüssen ein umfassendes Wirkungsgebiet, indem es ihre Bestimmungen den Tarifverträgen und ihre Entscheidungen den Sprüchen der Schlichtungsausschüsse gleichstellte. Durch die Verordnung vom 28. XI. 1923 über „Fachausschüsse für Hausarbeit“ wurden alle Einzelheiten über die Fachausschüsse festgelegt. Danach haben sie heute die Befugnis eines Lohnamtes, wie es bereits vor dem Kriege von den Arbeitnehmern erstrebt worden war.

Hauptteil:

Die Regelung der Löhne in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

I. *Die Grundlagen.*

1. Allgemeine Grundlagen:

a) Geographische und technische Umgrenzung des Gebietes.

Die Untersuchung, ob und wieweit oder mit welchen Abweichungen die Glasindustrie Thüringens sich die in der Einleitung dargelegten Grundsätze der Lohnpolitik zu eigen machte, kann nicht vorgenommen werden ohne Kenntnis der Grundlagen dieser Industrie und nicht ohne einen Überblick über ihre Entwicklung. Die Wirtschaft eines Landes ist, wie anfangs schon gesagt, abhängig von der Natur der Landschaft. Denn der Charakter eines Landes, seine physischen Möglichkeiten und die Gunst oder Ungunst seiner Lage bleiben nicht ohne Einfluß auf seine Bewohner und diese Beziehungen der natürlichen Beschaffenheit des Landes zu seiner Bevölkerung wirken sich sinnfällig in der Methode des Erwerbs aus, dessen sich die Bevölkerung bedient und oft bedienen muß.

Hinsichtlich dieser Fragen, die auf die Bedeutung des Standortes hinweisen, muß man Thüringen in zwei Teile zergliedern: in den Thüringer Wald und in die Thüringer Mulde. Die letztere, der ersteren nördlich vorgelagert, ist ein zum einen Teile landwirtschaftlich orientiertes Flachland, das eine gut entwickelte Viehzucht und Obst- und Gemüsekultur neben ausgedehntem Ackerbau beherbergt. Ferner begünstigte die ebene Lage das Entstehen eines ausgedehnten Verkehrsnetzes und legte eine industrielle Entwicklung nahe. Tatsächlich weist die „Mulde“ eine ganze Zahl größerer Städte mit starker Industrie auf. Da jedoch diese Industrie nur eine beschränkte Zahl von Gewerbezweigen in sich schließt (vor allem Metall- und Textilindustrie), Glas aber nicht zu ihren Produkten zählt, fällt die Thüringer Mulde aus dem Rahmen dieser Arbeit. Der einzige glasindustriell bemerkenswerte Platz Jena wird unbedeutend für die folgenden Untersuchungen aus Gründen, die später zu er-

örtern (vergl. S. 27). Das Interesse konzentriert sich also auf den Thüringer Wald, d. h. auf das Gebiet, das sich von der Werra westlich Eisenach in fast genau südöstlicher Richtung bis zum Frankenwald erstreckt. Dieses Gebiet ist bergig und zerklüftet, der Boden ist steinig oder sandig. Die Landwirtschaft beschränkt sich daher auf spärlichen Wiesenbau und Vieh-, vor allem Ziegenzucht. Eine größere Ausnutzung erlaubt die Beschaffenheit des Bodens nicht. Diese Möglichkeiten sind aber zu gering, um die Bewohner ernähren zu können[1]). Sie sahen sich daher gezwungen, andere Erwerbsgebiete zu suchen. Eine Großindustrie konnte sich nicht entwickeln; für sie fehlten die Grundlagen: Kohle und Eisen sind nicht vorhanden vor allem waren die Verkehrsmöglichkeiten außerordentlich schlecht. Lange Zeit hindurch zog sich nur eine bedeutende Straße, der „Rennstieg", über das Gebirge und auch diese diente nur den Heeresbewegungen. Sie berührte daher nicht die wirtschaftlich wesentlichen Gebiete. Noch bis in die jüngste Zeit verhindert das stark zerklüftete Gebirge die Entwicklung eines modernen glatten Verkehrs innerhalb des Waldgebietes. Trotz dieser Schwierigkeiten gelang es den Thüringern, Erwerbszweige in den gegebenen Grenzen zu schaffen, sodaß heute der Thüringer Wald eine bedeutende und mannigfaltige Industrie besitzt.

Der Thüringer hat zwar, der Landschaft seiner Umgebung entsprechend, nicht den weiten Blick, mit dem etwa im Westen die schwierigen Verkehrsprobleme in den Nebentälern des Rheins gelöst werden konnten, aber er versteht es, sich den Gegebenheiten anzupassen und aus ihnen das letzte herauszuholen. Zäh, fleißig und unglaublich anspruchslos sind die Bewohner dieses armen und nicht gerade bevorzugten Gebietes, daneben von großer Betriebsamkeit, verbunden mit Interesse und Geschick; aber ihnen fehlt jeglicher Gemeinsinn[2]).

---

[1]) Aus dem „Bericht der Handels- und Gewerbekammer zu Sonneberg auf die Jahre 1872—1882" S. 13 geht hervor, daß das Lauschaer Land weder mit seinem Ackerbau noch mit seiner Viehzucht den Bedarf der Bevölkerung an Brotkorn, Kartoffeln und Fleisch decken konnte.

[2]) Das kommt darin zum Ausdruck, daß der Glasarbeiter auf dem Thüringer Walde nur schwer organisierbar ist und viele Organisationen nicht von langer Dauer waren. Da die Erfolge der Inflationslohnkämpfe nach der Stabilisierung nicht mehr erreicht wurden, traten viele Arbeiter, vor allem Heimarbeiter wieder aus der Gewerkschaft aus. Auch die Geschichte der Lohnbewegungen wird immer wieder beeinflußt durch die Uneinigkeit und die Konkurrenz der Arbeiter untereinander. Spaltungen und Interessenkollisionen innerhalb der Arbeiterschaft sind mehr als einmal die Ursache für das Fehlschlagen einer Bewegung gewesen. An geeigneter Stelle wird darauf noch näher eingegangen werden.

Das Land bot an Rohstoffen sein Holz und seine Erde. Das Holz war zunächst selbst Gegenstand der Verarbeitung. So entstand die Thüringer Schnitzindustrie [1]). Wichtiger wurde die Verwertung des Waldbestandes als Hilfsmittel für andere Industrien dieses Gebietes. Diese fanden ihren wesentlichen Rohstoff im vorhandenen Kaolinsand. Er enthält für Porzellan- und Glasindustrie [2]) wichtige Bestandteile. Damit war ein Erfordernis für die Entwicklung dieser Industrien gegeben, die sich allmählich so ausdehnten, daß sie heute Weltruf und in einer großen Zahl ihrer Produkte Monopolstellung haben. Die Verwertung der Sandmasse geschieht vorwiegend in Schmelzprozessen. Den hierzu erforderlichen Bedarf an Heizmaterial befriedigte lange Zeit hindurch eben der Holzreichtum. Die Ausbreitung und das Bestehen der verschiedenen Gewerbegruppen wäre ohne das Holz des Thüringer Waldes einfach undenkbar gewesen.

Auf diese Weise hat das Land mit den vorhandenen Bodenschätzen, ausgenutzt durch die Anpassungsfähigkeit der Bewohner, die Ernährung der Bevölkerung gesichert. Allerdings konnte es selbst durch alle Bemühungen nicht zu einem reichen Lande gestaltet werden. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß eine Großindustrie sich nicht zu entwickeln vermochte. Vielmehr sind für die Erwerbsweise auf dem Thüringer Wald charakteristisch der kleinindustrielle Betrieb und die Heimarbeit [3, 4]). Auch diese Tatsache ist teilweise bestimmt durch die Eigenschaften des Landes und seiner Bewohner.

---

[1]) Die Holzindustrie ist heute mit weit über 20 000 Arbeitern die stärkste Industrie des Waldgebietes. Sie zählt zu ihren Produkten jedes Holzgerät vom einfachsten Haushaltungsartikel bis zur künstlerischen Holzpuppe. Mit den Puppen bildet die Holzindustrie einen Teil der ausgedehnten Spielwarenindustrie, die Puppen aus jedem Material herstellt.

[2]) Die große Zahl anderer Erwerbszweige (Herstellung von Eisenwaren, Pfeifenköpfen, Schiefertafeln, Waffen u. a.) ist ebenfalls Beweis für die Betriebsamkeit der Bewohner. Sie sind aber meist auf einen Standort lokalisiert und darum nicht von so großer Bedeutung wie gerade Glas-, Porzellan- und Holzindustrie.

[3]) „Heimarbeit“ soll im folgenden als allgemeiner Oberbegriff für die Unterbegriffe „Hausindustrie“ und „Hausgewerbe“ dienen. Mit dem Begriff „Hausindustrielle“ seien im folgenden alle die Heimarbeiter erfaßt, die für Rechnung eines Verlegers arbeiten, der zwischen ihnen und dem Verbraucher steht. Sie erhalten reinen Arbeitslohn, der von den übrigen Aufwendungen (Gas und Material auch tariflich streng getrennt behandelt wird. Der Kopf eines Hausindustriellen-Tarifes hat z. B. folgende Form:

Gas cbm	Glas Pfd.	Nur reiner Arbeitslohn Mark

Der Mangel an Verkehrsmöglichkeiten stand bis in die heutige Zeit einer Konzentration im Wege. Hinzu kommt der Konservativismus der Bevölkerung, der in den augenscheinlichen Vorteilen der häuslichen Massenarbeit Nahrung fand und wiederum der beschränkte Blick des Bergbewohners, der nicht erkannte, daß diese Vorteile allzuoft nur scheinbare waren[1]). Nur eiserner Fleiß und große Anspruchslosigkeit konnten es erreichen, daß die Heimarbeit trotz ihrer Nachteile als Betriebssystem konkurrenzfähig war bis zu den Grenzen, die unlautere Konkurrenz setzte. Vor allem aber darf nicht vergessen werden, daß der Bevölkerung häufig keine Wahl blieb, da die Eigenart der Industrien des Thüringer Waldes oft die Heimarbeit zur einzig möglichen Betriebsform machte, wenn mit Gewinn gearbeitet werden sollte. Diese Tatsache trifft besonders auf die Glasindustrie zu.

Sie steht nach der Spielwaren- und Porzellanindustrie, an der Arbeiterzahl[2]) gemessen, an dritter Stelle, jedoch nur wenig hinter der Porzellanindustrie. Der Begriff Glasindustrie liegt nicht eindeutig fest. Man findet unter ihm Betriebe begriffen von der Glashütte bis zum elektrotechnischen (Glühbirne) und feinmechanisch-optischen Werk (photographische Apparate). Da die vorliegende Arbeit sich mit Lohnfragen befassen wird, und die Regelung der Löhne eine ihrer Grundlagen in der spezifischen Einrichtung der Betriebe einer Industrie hat, wie sie sich aus Arbeitsmethode und Arbeitsgang ergibt, so ist für die folgenden Untersuchungen unter Glasindustrie alles das und nur das zu verstehen, was in den Kreis derjenigen Betriebe fällt, deren Arbeitsakte, Arbeitsgeräte und Arbeitsinstitutionen

---

„Hausgewerbetreibende" sind Heimarbeiter, die für eigene Rechnung von eigenem Material produzieren, ihre Erzeugnisse selbständig absetzen und dafür den Warenpreis erhalten.

[4]) Die gesamte Thüringer Glasindustrie zählte nach der Statistik der Gewerbeaufsichtsbeamten 1921 (s. Vierteljahresber. d. Thür. Stat. Landesamtes 1, 2 1922) nur 38 Betriebe mit mehr als 50 Arbeitern. Selbst, wenn man die Hausindustrie mit ca. 18000 Betrieben unbeachtet läßt, bedeuten die 38 Betriebe nur etwa 15% aller Fabrikbetriebe. Das ist verschwindend wenig, wenn man in Betracht zieht, daß überdies etwa ein Drittel aller Fabrikbetriebe weniger als 10 Arbeiter beschäftigte und der Anteil der Betriebe mit 100 und mehr Arbeitern nur $6^2/_3$% der Betriebe betrug.

[1]) Noch in jüngster Zeit wurde das Hausgewerbe bevorzugt, um den 10%igen Steuerabzug des Lohnarbeiters zu umgehen. Später ergab sich, daß diese vermeintliche Ersparnis durch die Umsatzsteuer aufgehoben wurde.

[2]) Diese ließ sich teils aus verwaltungstechnischen Gründen, teils mangels einer eindeutigen Einordnung in den vorliegenden Statistiken nicht genau ermitteln. Man wird nicht fehlgreifen, wenn man eine Arbeiterzahl von wenig mehr als 20000 annimmt.

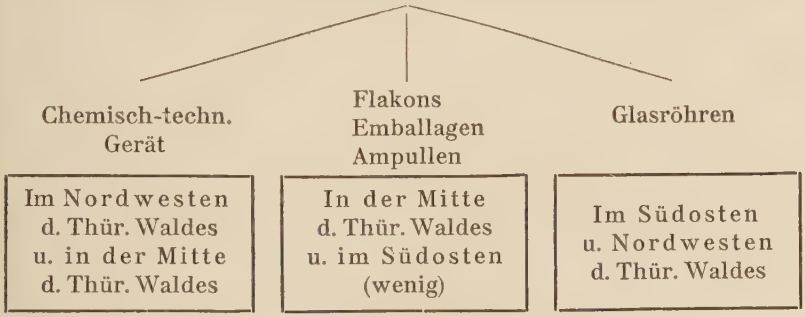
auf die Erzeugung und die Bearbeitung des Glases eingestellt sind. Grenzen und Inhalt dieses Kreises wird eine Übersicht über die Zweige der Glasindustrie zeigen.

Zuvor jedoch ist eine Beschränkung auf Thüringen und damit auf die Thüringer Glasindustrie notwendig, denn sie ist nicht allein durch die geographische Begrenzung[1]) gegeben, sondern muß sich auch auf das zu verarbeitende Material erstrecken. Nach dem Verwendungszweck unterscheidet man:

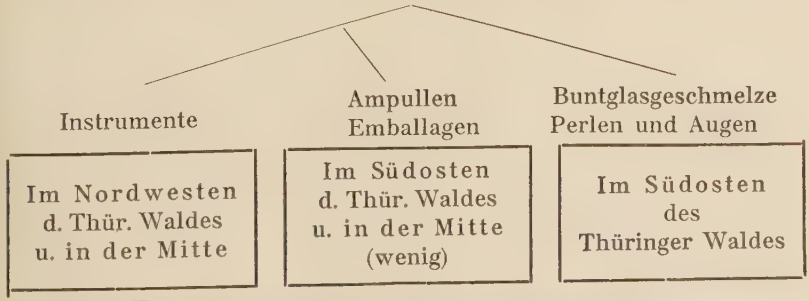
Hohlglas,
Tafelglas,
optisches Glas.

Hohlglas wird nach der chemischen Zusammensetzung in Flaschenglas, halbweißes und weißes Hohlglas eingeteilt. In Thüringen wird ausschließlich Weißhohlglas verarbeitet[2]). Wie die Produktion dieser Weißhohlglasindustrie sich in lokaler und technischer Beziehung auf den Thüringer Wald verteilt, zeigt folgende schematische Übersicht:

Glaserzeugende und -verarbeitende Betriebe.



Glasweiterverarbeitende Betriebe.



[1]) s. hierzu die angefügte Karte am Schluß der Arbeit.
[2]) Das Glaswerk Schott & Gen., Jena verarbeitet auch optisches Glas. Es nimmt aber nicht nur in dieser Beziehung eine Sonder-

Es fallen hiernach vor allem zwei große Unterschiede ins Auge. Die Glasbereitung und Verarbeitung ist Gegenstand der Hüttenindustrie. Ihre erste Untergruppe, die chemisch-technische Industrie, deckt den Bedarf der Laboratorien, Institute, Krankenhäuser u. a. Ihr Sitz ist zum überwiegenden Teile der Nordwesten und die Mitte des Thüringer Waldgebietes. Die Zentren sind Ilmenau, Langewiesen, Stützerbach, Gräfenroda im Nordwesten und Altenfeld, Ernstthal und Neubrunn in der Mitte. Der mittlere Teil des Waldes beherbergt (z. B. in Mellenbach und Neustadt a. R.) auch die zweite Gruppe. Sie ist allerdings nicht auf dieses Gebiet beschränkt, sondern zu einem kleinen Teil auch auf dem südöstlichen Teile des Thüringer Waldes vertreten (Piesau und Steinach). Ihre Produkte sind Parfümflaschen, in erster Linie aber Emballagen- und Ampullengläser, deren Qualität sie zu einem Weltmarktsartikel stempelte und diese Industrie selbst gegen starke ausländische Konkurrenz standhalten ließ. Die Glasröhren (dritte Gruppe) sind in erster Linie Halberzeugnis und dienen als Rohmaterial für die weiterverarbeitende Industrie. Ein Teil der Röhrenhütten befindet sich im nordwestlichen Gebiet und dient als Hilfsindustrie für die Glasinstrumentenfabrikation. Diese fertigt in zum größten Teil hausgewerblicher und hausindustrieller Betriebsweise chemische Geräte, Thermometer, Spritzen, Glühlampen (in Ilmenau, Stützerbach, Schmiedefeld, Frauenwald) und künstliche Augen (in Lauscha) einerseits, Ampullen und Emballagen (in Neuhaus und Igelshieb) andererseits an[1]). Abweichend von allen diesen Industriezweigen ist die letzte Gruppe, die zum Sitz Lauscha und seine Umgebung hat. Sie stellt ebenfalls in ausschließlich hausindustriellen Betrieben Buntglasgeschmelze her, d. h. in erster Linie Christbaumschmuck, ferner Perlen, Glasspielwaren, Glastiere und -blumen und Märbeln. Besonders für den erstgenannten Artikel nimmt der Lauschaer Bezirk eine Weltmonopolstellung ein.

---

stellung ein. Es ist außerdem das einzige, großindustrielle Glaswerk Thüringens. Eine Anzahl Monopolartikel, die eine freie Preisbildung gestatten und ein stark gefragter Massenbedarfsartikel ermöglichten diese Entwicklung, die noch durch die günstige Lage in der Ebene, vor allem aber durch die Liierung mit dem feinmechanischen Werk Zeiß unterstützt wurde. Für die vorliegende Arbeit verliert das Glaswerk Schott insofern an Interesse, als eben die Verbindung mit Zeiß zur Folge hatte, daß die Lohnregelung der in der Metallindustrie parallel ging, und daß Schott und Zeiß vorwiegend Werktarife aufstellten.

[1]) Zwei weitere Zweige der weiterverarbeitenden Glasindustrie sind die Isolierflaschen- und Röntgenröhrenfabrikation. Sie bedürfen jedoch keiner gesonderten Behandlung, da ihre Lohnregelung sich derjenigen der Instrumentenfabrikation eng anschließt.

b) Geschichtliche Grundlagen.

Diese Verteilung der Industriezweige ist die Folge einer jahrhundertelangen Entwicklung[1]). Die erste Glashütte, die bis auf die jüngste Zeit erhalten geblieben und von wirklich großer Bedeutung für die Entwicklung und das Bestehen einer eigentlichen Glasindustrie Thüringens gewesen ist, ist die Dorfhütte in Lauscha. Sie wurde im Jahre 1597 von dem Schwaben Hans Greiner und dem Böhmen Christoph Müller gegründet. Seit der Zeit bilden die Familien Müller und Greiner den Stamm des Glasmachergewerbes in Thüringen. Noch heute trifft man auffallend häufig vom Hüttenbesitzer bis zum Glasmachergehilfen auf diese Namen. Viele bemerkenswerte Neuerungen auf dem Gebiete der Glasindustrie sind den Nachkommen der Gründer der ersten bedeutenden Hütten zu verdanken. Zum Beispiel erfand Müller-Uri eine neue Methode zur Herstellung künstlicher Menschenaugen, die alle bisher bestehenden Systeme verdrängte. Die Produktion ruht in Deutschland fast nur in den Händen der Familien Müller und Greiner. Die Ursache für die Wahl des Ortes Lauscha als Standort einer Glashütte lag einmal in dem starken Vorkommen des Kaolinsandes und vor allem in dem überreichen Waldbestand, auf den damals wegen des starken Bedarfs an Ofenfeuerung und wegen der schlechten Verkehrsmittel großer Wert zu legen war. Diese beiden nötigen Vorbedingungen für das Ausüben des Glasmachergewerbes bot das Land. Schlecht war es dagegen eben durch den Mangel an Verkehrsgelegenheiten mit den Absatzverhältnissen bestellt. Dieses Moment trat aber in den Hintergrund, da das damals noch überaus seltene Gewerbe von den kleinen Landesfürsten unterstützt und privilegiert wurde und schon dadurch ein gewisser Absatz und damit eine bestimmte Rentabilität gewährleistet war. Die Fürsten verliehen den Glasmachern Schutzrechte, die den Holzbezug zu ganz geringem Preise gestatteten.

Die Erzeugnisse der Hütte beschränkten sich zunächst auf Trinkgefäße und die auf venetianische Art verzierten Fadenkelche. Später kamen dann Medizingläser und Butzenscheiben hinzu.

Mit dem zunehmenden Bekanntwerden des Gewerbes und dem wachsenden Bedürfnis nach Glaswaren entwickelte sich von der ersten Lauschaer Dorfhütte aus die Glasindustrie Thüringens. Die ältesten Söhne Müllers errichteten 1607 in Schmalenbuche eine zweite Hütte. Von da an nahm die Neugründung von Hütten

---

[1]) Nähere Angaben über die älteste Geschichte der Hüttenindustrie Thüringens s. Lauschaer Jubiläumsfestschrift 1897 S. 30 ff.; Weyermann, Verlagssystem der Lauschaer Glaswaren-Industrie 1902 S. 30 ff. und Löber, Chronik von Stützerbach 1901.

und die Zahl der Glasmacher schnell zu. Die starke Vermehrung der Hütten brachte einen unverhältnismäßig großen Verbrauch von Holz mit sich. Die Fürsten begannen für ihre Waldbestände zu fürchten und wurden in der Zuteilung von Holzprivilegien zurückhaltend. Die Hütten mußten in noch ungenutzten Revieren angelegt werden. Dadurch verteilten sie sich von 1640 an allmählich über das ganze Waldgebiet.

Die allgemeine Entwicklung der Technik erhöhte die Nachfrage nach Glasgeräten. Der Kreis der Erzeugnisse erweiterte sich. Die Bevölkerung wandte sich immer mehr dem Glasgewerbe zu. Das führte so weit, daß gegen Ende des 18. Jahrhunderts ein Überangebot an Arbeitskräften entstand. Hierdurch wurden viele gezwungen, sich nach einer anderen Erwerbsquelle umzusehen. Man bemühte sich darum, die Hüttenprodukte daheim verarbeiten zu können. In der von Habakuk Greiner-Sixer um 1750 eingeführten Perlenbläserei wurde der Grund zu der Lauschaer Hausindustrie gelegt. Hiermit beschäftigten sich zunächst nur die Arbeitslosen. Später wandte sich der wirtschaftlich schwache Teil der Bevölkerung der Glasheimarbeit allgemein zu. Es waren dazu wenige Einrichtungen und Geräte und sehr billiges und leicht beschaffbares Material notwendig. Jedes Mitglied der Bevölkerung konnte mit dem Perlenblasen verdienen. Selbst wer am Tage einem anderen Berufe nachging, arbeitete am Abend mit seiner ganzen Familie als Perlen-, Christbaumschmuck- oder Märbelbläser. Als auch hier wieder ein zu starkes Angebot an Arbeitskräften herrschte, wilde Konkurrenz einsetzte, die viele Betriebe ruinierte, erfand man am Anfang des 19. Jahrhunderts ein neues Gebiet: die Glasspielwaren. Diese Industrie, die Herstellung von Perlen, Schmuck, Christbaumschmuck, Glastieren und ähnlichem bildet noch heute den Kern der Glasindustrie im Lauschaer Gebiet.

Die Geschichte der Glasindustrie in den übrigen Gebieten des Thüringer Waldes hängt mit der Lauschaer Dorfhütte und ihren Gründern insofern zusammen, als in der Mitte des 17. Jahrhunderts ein Nachkomme der Familie Greiner die erste Hütte in Stützerbach in Betrieb nahm (1656). Ihr folgten in kurzen Abständen zwei weitere Glashütten, die zuerst staatlich und zwar preußisch waren, später aber auch in den Besitz der Familie Greiner übergingen. Auch in diesen Betrieben wurden zunächst Glasgefäße hergestellt, später auch Röhren für die gleichfalls aus dem Südosten übernommene Heimarbeit, die diese zu Glasspielsachen u. a. weiter verarbeitete. Von Stützerbach aus entwickelte sich einmal die Hüttenindustrie im nordwestlichen und mittleren Teile des Waldgebietes, besonders in und um Ilmenau, wo die erste Hütte 1735 gegründet wurde. Wichtiger für die Bevölkerung war die Aufnahme eines bisher in Deutschland un-

bekannten Zweiges, der Glasinstrumentenfabrikation. 1830 lernte der Müller F. F. Greiner durch einen aus dem Ausland zugewanderten Gesellen die Kunst, Thermometer zu blasen kennen. Er legte den Grund zu dem bedeutendsten Zweige der Instrumentenindustrie, die heute die Bevölkerung von Ilmenau und Umgebung vorwiegend ernährt. Hier kann der geschichtliche Überblick abgebrochen werden, da diese Daten die Entwicklung der Industrie ausreichend kennzeichnen.

2. Besondere Grundlagen:

Technik und Aufbau der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

Die Lohnregelung hängt, wie früher bemerkt, wesentlich ab von der spezifischen Einrichtung des Unternehmens, wie sie der Gewerbezweig erfordert. Die betrieblichen und technischen Besonderheiten der Weißhohlglasindustrie Thüringens sind nun deutlich zu machen durch eine Darstellung der Methoden, wie sie die thüringischen Unternehmer bei der Glaserzeugung und -verarbeitung anwenden. Es ist zweckmäßig, eine der inneren Teilung der Glasindustrie Thüringens entsprechende Gliederung vorzunehmen (vgl. das Schema auf S. 27). Dann spaltet sich die Industrie in glaserzeugende und glasverarbeitende Betriebe (Glashütten) auf der einen Seite und glasweiterverarbeitende Betriebe auf der anderen Seite. In den Glashütten zerfällt der Werkprozeß in drei Hauptarbeitsakte: Mischen, Schmelzen und das eigentliche Glasmachen. Der rein mechanische Vorgang des Mischens bedarf hier keiner näheren Erörterung. Nachdem der sog. Glassatz[1]) nach bestimmtem Verfahren, oft nach geheimen Rezepten gut durchgemischt ist, wird er in „Häfen" eingelegt. Es sind dies umfangreiche Tongefäße. Da ihre Lebensdauer auf höchstens 8 bis 12 Wochen beschränkt ist, macht sich eine regelmäßige Erneuerung notwendig. Obwohl die Hafenmacherei nicht eigentlich zur Glasmacherei gehört, sondern nur ein mit der Keramik verwandtes Hilfsgewerbe ist, ist sie doch als Nebenbetrieb jeder guteingerichteten größeren Glashütte nötig. Daher werden auch die Löhne der Hafenmacher mit denen der Glasmacher in gemeinsamen Tarifen geregelt. Die mit der Glasmasse gefüllten „Häfen" werden in den Schmelzofen eingesetzt, der 8—12 Häfen aufnehmen kann. Zur Schmelze wird in Thüringen ausschließlich der „Hafenofen" angewandt. Im Gegensatz zum „Wannenofen" gewährleistet er ein hochgradig rein geschmolzenes

[1]) Das thüringische Weißhohlglas setzt sich im wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen: Silizium (in Thüringen in Form von Kaolin auftretend), Kalzium, Kalium, Natrium. Ferner wird manchen Gläsern Bor, Litium, Aluminium und Magnesium zugesetzt.

Produkt, wie es die Weißhohlglasindustrie erfordert. Unter den verschiedenen Hafenofensystemen hat der Siemenssche Regenerativofen nach und nach alle anderen verdrängt. Er hat vor älteren Systemen den Vorzug einer weit größeren Ausnutzung der Wärme, was eine große Ersparnis (bis 50 %) an Heizmaterial zur Folge hat. Diese Ausnutzung ist von umso größerer Bedeutung, da Temperaturen bis über 1500 Grad erzielt werden müssen. Früher wurde zur Heizung der Öfen lediglich Holz verwandt. 1852 wurde mit der Einführung der Kohlenfeuerung begonnen[1]). Von dieser Neueinführung wurden nur die „Altenfelder Glasmeisterschaft-Dorfhütte", die Hütte in Gräfenroda und die Schillingsche Hütte in Gehlberg nicht betroffen, die ihre Glasöfen noch heute mit Holz speisen und den Unkostenunterschied durch die Ausnutzung ihrer alten Holzkonzessionen ausgleichen. Am Schmelzofen ist eine nach Art und Größe der Öfen und nach der Zahl der Häfen, die jeder Ofen enthält, schwankende Arbeiterzahl beschäftigt: Schmelzermeister, die einen sehr verantwortungsvollen Posten und eine unregelmäßige Arbeitszeit haben, da die Öfen kein Aussetzen bei der Beobachtung und Bedienung gestatten, ferner eine Anzahl Schmelzgehilfen, Schürer und Ausleerer. Das Resultat des Schmelzprozesses ist ein glühend flüssiges, weißrötliches Gemenge, die eigentliche Glasmasse. Sie ist das Material der Glasmacherei und wird in drei Arbeitsgängen verarbeitet.

Der sog. „Anfänger" nimmt etwas von der Glasmasse aus dem „Hafen" an das Kopfende eines ungefähr $1^1/_2$ m langen eisernen Rohres, der „Pfeife". Sie wird schnell zwischen den Fingern gedreht, bis nach mehrmaligem Eintauchen und Drehen ein kugelartiger Glasklumpen an der Spitze der „Pfeife" hängt. Diese wird jetzt dem Gehilfen, dem sog. Külbelmacher übergeben, der durch Einblasen von Luft einen Hohlkörper aus der Glasmasse formt, das Külbel oder Kölbchen. Unter mehrmaligem Wälzen auf einer eisernen Platte, Nachblasen von Luft und ständigem Drehen und Schwenken der „Pfeife" gibt er dem Kolben die rohe Form. Diese Vorarbeit der Gehilfen beendet der Meister, der eigentliche Glasmacher. Er bläst das Külbel weiter auf, bestimmt und reguliert die Masse durch die Stärke des Blasens, bis er das Kölbchen mit richtiger Wandstärke und Weite in eine Form tauchen kann, der er es durch dauerndes Nachblasen von Luft anpaßt[2]).

---

[1]) Der Verbrauch an Heizmaterial betrug im zweiten Halbjahr 1921 56388 t Kohle; 90 % davon waren Braunkohlenbriketts. Von diesen wurden 6717 t aus Sachsen, der Rest aus den Braunkohlengruben des übrigen Mitteldeutschlands bezogen. (siehe Vierteljahrsber. d. Thür. Stat. Landesamtes 1922).

[2]) Einige Produkte werden ohne Formen aus freier Hand nach

Die Formen bestehen jetzt in der Regel aus Eisen; Holzformen werden dann angewandt, wenn es sich um weniger gefragte Artikel handelt, die also nicht in Massen hergestellt werden können. Einige Betriebe bevorzugen jedoch auch für Massenherstellung die Holzformen, da sie eine ebenmäßige Oberfläche gewährleisten. Ein Nachteil der Holzformen ist ihre starke Abnutzung durch Ausbrennen. Sie müssen daher häufig erneuert werden. Es hat sich als vorteilhaft erwiesen, die Formenmacherei wie die Hafenmacherei als Nebenbetrieb in die Glashütte aufzunehmen.

Das fertig geformte Gefäß wird von den sog. „Einträgern" in Draht- und Holzschaufeln oder in eisernen, asbestgefütterten Drahtzangen in den Kühlofen gebracht, um dort allmählich zu erkalten. Später wird es von Hilfsarbeitern sortiert und teilweise von Schleifern geschliffen.

Die Schleiferei ist in der chemisch-technischen und in der Flakonbranche ein wichtiger Veredelungsprozeß. Für die hermetischen Verschlüsse von Flaschen und Gläsern, für das Einpassen von Glashähnen und für eine große Zahl anderer Vorrichtungen, bei denen es darauf ankommt, eine ebene glatte Fläche zu erzielen, werden die betreffenden Teile (z. B. Glasstöpsel und Flaschenhälse) mit Sandstein oder Stahl geschliffen und mit Holz poliert.

In der Glashütte ist neben der Herstellung von Gefäßen für die verschiedensten Zwecke, die regelmäßig in entsprechenden Formen an der „Pfeife" geblasen werden, das Röhrenziehen der wichtigste Produktionsvorgang. Er weicht erheblich von der eben geschilderten Arbeitsart ab. Vor allem besteht ein Unterschied darin, daß beim Gefäßblasen die menschliche Kunst meistens durch Anwendung von Formen unterstützt wird, während das Ziehen der Röhren ganz aus freier Hand und nach Gefühl und Augenmaß geschieht. Das „Anfangen" und die erste Behandlung der aus dem Hafen aufgenommenen Glasmasse entspricht der obigen Schilderung. Nur gleicht die rohe Form, die sog. „Post", einem umgedrehten Zuckerhut, mit dem spitzen Ende an der „Pfeife" befestigt. Der Rohrzieher setzt diese „Post" mit der unteren Fläche auf den „Nabel". Diesen hat inzwischen ein Gehilfe vorbereitet, indem er etwas Glas zu einer runden flachen Scheibe am Ende seiner „Pfeife" formte. Jetzt gehen beide, Rohrzieher und Gehilfe, daran, auf einem langen, eigens dazu bestimmten Gange das Rohr zu ziehen. Die Weite des Rohres wird durch die Stärke des Einblasens von Luft reguliert, die Wandstärke durch die Geschwindigkeit, mit der der Gehilfe rückwärts läuft. Auf diese Weise werden Rohre von über 100 Meter Länge in einem Stück angefertigt. Unter

---

Augenmaß geblasen, z. B. Retorten, Trichter und Gefäße, die das übliche Maß an Größe überschreiten.

ständigem Kühlen zur Erhaltung von Weite und Wandstärke, muß ein Lehrling dem fertigen Rohrstück durch Fächern Luft zuführen.

Aus dieser kurzen Beschreibung der Arbeitsgänge geht hervor, daß zur Herstellung sowohl von Glasgefäßen als auch von Glasröhren eine geschlossene Zahl von Arbeitern gehört, die zusammen den sog. „Stuhl" bilden, bestehend aus dem Glasmachermeister, ein oder zwei Gehilfen und dem Einträger. Der „Stuhl" arbeitet stets an derselben Arbeitsstelle aus demselben Hafen mit den gemeinsamen Geräten zusammen, und seine Mitglieder sind prozentual an einem gemeinsamen Lohn beteiligt. Die Erfahrung, daß Gewöhnung das Geschick und damit die Leistungsfähigkeit erhöht, führte dazu, daß die Belegschaft eines „Stuhles" sich selten ändert. Die Arbeiter legen selbst den größten Wert darauf, daß die an einem „Stuhl" Beschäftigten aufeinander eingearbeitet sind und bleiben. Außerdem stellen sich viele Glasmacher ganz auf ein bestimmtes Werkstück ein, das dann ihre Spezialität bleibt.

Hinsichtlich der Arbeitstechnik erhellt aus der Schilderung des Werkprozesses, daß die Thüringer Glashütten regelmäßig keine Maschinen anwenden. Von der Mischung der chemischen Bestandteile bis zum fertigen Produkt ist die Behandlung der Glasmasse Handarbeit. Für die innere Organisation der Betriebe, besonders für die Lohnregelung, ist diese Tatsache von grundlegender Bedeutung. Ein Betrieb, in dem an der Herstellung jedes Werkstückes drei oder vier Arbeiter mitwirken, noch abgesehen von Schmelzern, Hafenmachern, Formenmachern, Hilfsarbeitern und Lehrlingen, ist hochgradig arbeits- und infolgedessen lohnorientiert[1]). Tatsächlich nimmt unter den Produktionskosten der Lohn den relativ größten Teil ein. Die Glashütten Thüringens berechnen in der Kalkulation den Lohn mit $33^1/_3$ bis 40 %, während Heizung, der dann wichtigste Unkostenfaktor, und Rohmaterial zusammen einen Anteil von $33^1/_3$ % nicht übersteigen. Daraus ist ersichtlich, daß Lohnsteigerungen oder Herabsetzungen stark als Belastung oder Erleichterung empfunden werden müssen, stärker als die Veränderungen der anderen Produktionskosten. Eine vorwiegend kapitalorientierte Industrie ist weniger abhängig von derartig leicht veränderlichen Faktoren. Darin liegt einer der großen Vorteile des rein maschinellen großindustriellen Unternehmens.

Daß die Handarbeit die Glasindustrie Thüringens beherrscht, hat seine Ursache in der Artung des Rohmaterials. Das Glas ist einer maschinellen Bearbeitung nur schwer gefügig zu machen. Seine Formung muß unter Ausnutzung eines bestimmten Augenblicks

[1]) Ähnlich urteilt N. Creutzburg, a. a. O. S. 327 (103).

geschehen, unter Abpassung eines Übergangsstadiums zwischen flüssigem und erstarrtem Zustande. Das wäre an sich noch kein Hindernis für Maschinenarbeit. Gleichzeitig aber ist das herzustellende Erzeugnis nicht genormt, sondern die Produkte sind höchst mannigfaltig und oft kompliziert, und daher erfordert die Bearbeitung der Glasmasse alles Feingefühl der menschlichen Hand und das ganze Geschick eines erfahrenen Arbeiters. So kommt es, daß die jahrzehntelangen Versuche zur Konstruktion einer Maschine zur Glasformung bisher nur von beschränktem Erfolge waren. Der erste Schritt, die menschliche Handarbeit durch Hilfsmittel zu unterstützen, wurde dadurch getan, daß, und zwar schon verhältnismäßig früh, eine Anzahl Glasgefäße, die in gleicher Form und Größe in Massen verlangt wurden, in Formen geblasen wurde (vgl. die obige Schilderung des Arbeitsganges). Die Bedeutung dieser Erleichterung liegt vor allem in der Zeitersparnis gegenüber der alten Methode. Früher mußte der dickflüssige Zustand der Glasmasse durch eine wiederholte Anwärmung bedeutend länger erhalten werden als es bei der Formenarbeit nötig ist. Es kommt dazu, daß trotz des größeren Zeitaufwandes selbst die Erfahrung und das Geschick der alten Glasbläser niemals die Gleichmäßigkeit und die Genauigkeit gewährleisten konnte wie die Formen. Diese sind in den Thüringischen Glashütten bei der Herstellung von Kolben und anderen gängigen Gefäßsorten allgemein üblich geworden. Mit einer Maschine haben sie aber noch sehr wenig gemeinsam.

Weit größer hinsichtlich der Ersparnis an Facharbeit und Arbeitszeit war der Fortschritt, den die Erfindung vollautomatischer Maschinen für die Glasformung mit sich brachte. Notwendige Vorbedingung für die Anwendung solcher Maschinen sind typisierte Artikel. Soweit es sich um die Herstellung derartiger Sorten handelt, ist die Technik — vorwiegend in Amerika — schon recht weit entwickelt. Seit dem Ende des vorigen Jahrhunderts wird die berühmte Owensche Maschine mit dem Erfolge angewandt, daß gewöhnliche Flaschen nur noch mit ihrer Hilfe geblasen werden. Es handelt sich hierbei allerdings um Massenproduktion eines Massenartikels aus unedlem Material. Für die Thüringer Hütten kommt diese Maschine nicht in Frage. Hier verarbeitet die Glasindustrie das edelste Gebrauchsglas: das Weißhohlglas. Die Schwierigkeiten, die seine maschinelle Verarbeitung bietet, sind bedeutend größer, als sie beim Flaschenglas in Erscheinung treten. Soweit die Instrumentenindustrie in Frage kommt, scheidet die Maschine von vornherein aus. Auf die Gründe wird im folgenden noch ausführlich eingegangen werden. Die Hüttenindustrie zählt nur eine geringe Zahl für maschinelle Herstellung geeignete Produkte. Im Vordergrund steht hier die Glasröhre.

Sie wird in großen Mengen, in gleichen Typen und Maßen nachgefragt. Die amerikanische Röhrenziehmaschine hat letzthin auch in Deutschland Fuß gefaßt. Den ersten Einführungsbestrebungen wurde noch mit großem Mißtrauen begegnet. Besonders die Arbeitnehmer erhoben Widerspruch aus dem Gesichtspunkt heraus, daß die Umstellung, die die Maschine mit sich bringen müßte, Arbeitslosigkeit bei einer großen Zahl gelernter Arbeiter zur Folge hätte. Dieser Grund, so berechtigt er von deren Standpunkt aus sein mochte, war aber ebensowenig geeignet, die Entwicklung aufzuhalten, wie die anfängliche Zurückhaltung der Verbraucher, die für Spezialröhren Handarbeit bevorzugten und aus diesem Grunde sich der Einführung der Röhrenziehmaschine auch für die Normalröhren widersetzten. Denn trotz der Widerstände sind bereits mehrere Röhrenziehmaschinen in Deutschland aufgestellt. Auch in Thüringen wurde im Mai 1924 eine „Ilmenauer Maschinenglasgesellschaft m. b. H." in Ilmenau gegründet, deren Gegenstand die Erzeugung und vor allem der Vertrieb maschinell hergestellter Glasröhren ist. Die Tragweite dieser Gründung in ihrer Wirkung auf die bisherigen Röhrenproduzenten und auf die übrige Glasindustrie ist noch schwer zu überblicken. Fest steht also bisher nur folgendes: die Maschine ist in der Weißhohlglasindustrie Thüringens nur für eine ganz beschränkte Zahl typisierter und im gleichen Typ stark verlangter Sorten anwendbar (im Augenblick nur für die Glasröhre). Für andere Waren — z. B. Glühbirnen — ist maschinelle Herstellung nicht zu erwarten, da die Konkurrenz anderer Standorte zu groß ist, um die Aufstellung der teuren Maschinen rentabel erscheinen zu lassen. Für die zahlenmäßig größte Menge der Erzeugnisse besteht nur geringe Aussicht, jemals zu automatischer Herstellung zu gelangen. Es sind dies einmal die nicht selten vorkommenden Arbeiten nach Maß oder Zeichnung, vor allem aber diejenigen Gefäßarten (und zwar mehrere hundert Sorten), die zu kompliziert sind, als daß das Geschick der menschlichen Hand bei ihrer Fertigstellung entbehrt werden könnte. Beide Arten, d. h. also im Augenblick noch die größte Zahl der Hüttenprodukte[1]) erfordern individuelle Handarbeit.

So wird denn auch in den Hütten Thüringens noch heute mit denselben Geräten und nach derselben Methode gearbeitet wie vor hundert Jahren. Alles hängt von der Behändigkeit und der Geschicklichkeit des Glasmachers ab. Hinzu kommt die Bedeutung der Vererbung, Erziehung und Erfahrung. Der Glasmacherssohn ist von vornherein zum Glasmachen prädestiniert. Ist er in eine Hütte eingetreten, so bleibt

[1]) Die ausschließlich auf Röhrenproduktion eingestellten Hütten im südöstlichen Thüringer Wald machen hiervon eine Ausnahme.

er in der Regel in demselben „Stuhl“ beschäftigt, d. h. also in derselben Gruppe immer an demselben Werkstück mitarbeitend, bis er es durch eine oft angeborene Begabung für den Glasmacherberuf zum Meister bringt. Auch dann bleibt er weiter auf ein und dasselbe Erzeugnis eingestellt. Den Anforderungen, die an Kopf und Hand des Glasmachers gestellt werden, kann eine Maschine nur in den wenigsten Fällen genügen. Daher ist eine Verdrängung der Handarbeit durch die Maschine vorläufig undenkbar. Das Vorherrschen der handarbeitsmäßigen Produktionsweise erklärt, daß die Glashüttenindustrie die Möglichkeit zu großindustrieller Entwicklung nur in sehr beschränktem Maße in sich trägt. Auf die Ausnahmestellung, die das Glaswerk Schott in Jena als großindustrieller Betrieb einnimmt, wurde bereits hingewiesen (vgl. Anm. S. 27). Auch die Röhrenziehmaschine wird im Thüringer Wald nicht den Einfluß haben, daß sich die Hütten mit Handarbeit auf Maschinenbetrieb umstellen. Dies wird an den sehr hohen Anschaffungskosten der Maschine scheitern. Es wird sich lediglich um den Vertrieb der bei Schott und bei Stinnes im Ruhrgebiet maschinell hergestellten Röhren handeln, was nur eine Einschränkung der heimischen Röhrenindustrie mit sich bringen wird, keine Umstellung.

Das, was das eigentliche Charakteristikum einer Großindustrie bildet, die innere Konzentration, ist der Hüttenindustrie Thüringens verschlossen. Die Verbilligung des Produktes durch Verringerung des Lohnanteils an den Produktionskosten, wie sie automatische Produktion und hochentwickelte Arbeitsteilung mit sich bringen, ist in Thüringen nicht möglich. Selbst der „Stuhl“ ist keine Institution, die man mit moderner Arbeitsteilung vergleichen könnte, denn der eigentliche Leistungserfolg hängt von dem verantwortlichen Glasmacher ab. „Anfänger“, Külbelmacher und „Einträger“ haben nur einen sekundären Anteil an der Produktion. Deutlich wird diese Tatsache dadurch, daß in früheren Zeiten allgemein und heute wieder vereinzelt das Zwischenmeistersystem für die Entlohnung des „Stuhles“ angewandt wird und damit dem Glasmacher eine übergeordnete Stellung eingeräumt ist. In der vorherrschenden Entlohnungsform, dem Gruppenakkord, fällt dem Glasmacher ein Anteil von fast 50% des Akkordlohnes zu. Das, was man bei der Großindustrie mit innerer Konzentration bezeichnet, muß in der Glasindustrie Thüringens durch andere Mittel ersetzt werden. Die Eignung des einzelnen, die Einstellung des Arbeiters auf einen bestimmten Arbeitsgegenstand und die Einstellung der Mitglieder des „Stuhles“ aufeinander gewinnen an Bedeutung.

Mit diesen Ausführungen soll nicht gesagt sein, daß den Glashütten des Thüringer Waldes jede Ausdehnungsmöglichkeit fehlt.

Wenn auch der Konzentrierung schwer überbrückbare Schranken durch die Technik des Gewerbes gesetzt sind, so ist doch damit keineswegs eine Beschränkung auf handwerksmäßige Betriebsweise verbunden, vielmehr kann einer Verbreiterung und der damit verbundenen Vergrößerung nur eine schlechte Marktlage im Wege stehen. Vorherrschend ist aus den oben abgeleiteten Gründen der kleine und mittlere Betrieb, der sich auf eine Belegschaft von nicht mehr als 175 Mann beschränkt. Die Gesamtarbeiterschaft in den Glashütten (ca. 6000 Arbeiter) verteilt sich auf 47 Betriebe.

Wie die Technik des Gewerbes die Struktur der einzelnen Unternehmungen bedingt oder mindestens beeinflußt, wird noch deutlicher bei dem anderen großen Zweige der Thüringer Weißhohlglasindustrie. Die Einrichtung, die die Weiterverarbeitung des Glases beherrscht, ist der Glasbläsertisch mit der „Lampe". Sie ist weit mehr für einen kleinen Betrieb, vor allem für die Heimarbeit, geeignet, als die Werkstelle in der Hütte, die mit dem Ofen und den „Stühlen" nicht nur einen verhältnismäßig großen Raum, sondern auch eine Belegschaft von 50 bis 60 Mann (bei Außerachtlassung aller Nebenbetriebe wie Schleiferei, Hafenmacherei und Formenmacherei) und jedenfalls ein beträchtliches Betriebskapital beansprucht.

Die Werkstelle des Glasbläsers findet in jedem kleinen Raum Platz. Sie besteht, wie bereits angedeutet, nur aus einem Tisch, auf dem eine Gebläselampe vor dem Sitz des Arbeitenden angebracht ist. In früheren Zeiten bestand diese „Lampe" aus einer Öl- oder Petroleumflamme, die durch Luftzufuhr mittels eines tretbaren Blasebalges so verstärkt wurde, daß sie eine Glasröhre schmelzen konnte. Später trat anstelle der einfachen „Lampe" das Lötrohr. Von großer Bedeutung wurde die Einführung des Leuchtgases für den Glasbläser. Dadurch erhielt die „Lampe" ihre Form: das Gas wird in einem erweiterten Rohrstück mit dem Luftstrom aus dem Blasebalg vereinigt und dann mit großer Kraft durch ein enges Loch gepreßt. Es entsteht eine brausende, bläuliche Flamme. Ihre Stärke läßt sich leicht durch einen Hahn regulieren. Das Material der Glasbläserei ist die Glasröhre, wie sie in der Hütte als Halbfabrikat gezogen wird. Sie wird zu den verschiedensten Gegenständen weiterverarbeitet. Die weiterverarbeitende Industrie (Glasindustrie an der „Lampe") kann man in drei Gruppen einteilen:

1. die Glasinstrumentenindustrie,
2. die Ampullenbranche,
3. die Gruppe der Glasschmuck- und Glasspielwarenfabrikation.

In allen diesen Gruppen ist der Arbeitsprozeß insofern der gleiche, als ein einzelner Arbeiter ein Stück der Glasröhre vor der „Lampe"

an der zu bearbeitenden Stelle weich schmilzt und ihm dann durch Einblasen von Luft mit dem Munde und durch Ziehen oder Drücken des weichen Glases die gewünschte Form gibt.

In der Glasschmuck- und Spielwarenindustrie nimmt die Christbaumschmuckfabrikation den größten Raum ein. Hier bedient sich der Glasbläser zur endgültigen Formung der Rohrstücke oft kleiner Porzellan- oder Holzformen, deren zwei Teile zangenartig um das erwärmte Glasrohr gelegt werden. Viele Christbaumschmuckgegenstände werden allerdings auch ohne Formen aus freier Hand hergestellt. Die weitere Bearbeitung der Glaskörper bleibt Hilfsarbeitern überlassen: sie versilbern und färben, ordnen, trocknen und verpacken die hergestellten Gegenstände. Ganz ähnlich ist die Verarbeitung der Glasröhre zu Glashohlperlen und zu Glasaugen für Tiere und Spielzeug. Nur wird für die letzteren ein besonderes Glas, das Chrysolithglas, verwandt. Iris und Pupille werden aus Glasdraht, d. h. aus drahtfeinen Glasstäben geformt und das Ganze zur Erhöhung des Glanzes mit Kristallglas überzogen.

Die Ampullen- und Instrumentenindustrie verwendet keine Formen. Der Thermometer, der Hauptartikel der Instrumentenindustrie, die im übrigen zehntausende von Produkten zählt, wird hergestellt, indem in ein Glasrohr ein anderes feines Rohr (Kapillare) mit der Quecksilberfüllung eingeschmolzen wird. Die Skala wird entweder auf eine besondere Scheibe geschrieben und mit eingeschmolzen, oder nachträglich auf den fertigen Thermometer aufgezeichnet. Auch die Thermometer werden aus einem Spezialglas hergestellt, weil sie besonders widerstandsfähig sein müssen, wenn die Gefahr einer unregelmäßigen Temperaturanzeige vermieden werden soll. Neben der Eigenschaft des Glases ist gewissenhafte Arbeit für die Herstellung wissenschaftlicher Thermometer von Bedeutung. Da aber Präzisionsarbeit zeitraubender und darum weniger verdienstversprechend ist (eine entsprechende Lohnerhöhung findet entweder nicht statt oder ist nicht einleuchtend), ist der Instrumentenmacher leicht geneigt, die Thermometer flüchtig zu arbeiten. Daher mußte man auf ein Mittel bedacht sein, die Zuverlässigkeit wenigstens der ärztlichen Thermometer zu sichern, soweit sie von der Arbeit des Produzenten abhängig ist. Am 1. I. 1911 wurde zuerst, und zwar in Sachsen-Weimar, bestimmt, daß nur amtlich geprüfte Thermometer benutzt werden dürften. Diese wurden besonders kenntlich gemacht. Die Prüfungspflicht für Thermometer und die Bestimmungen über ihren Gebrauch sind jetzt insofern erweitert, als dem Vorbilde Sachsen-Weimars zunächst die übrigen Länder folgten, indem sie für den amtlichen medizinischen Gebrauch nur geprüfte Thermometer zuließen. In Jahre 1921 wurde erreicht, daß die Prüfung für

jedes im Deutschen Reich zum Verkauf oder Vertrieb bestimmte Fieberthermometer gesetzlich vorgeschrieben wurde[1]).

Die Folge dieser Bestimmung ist, daß die Thermometerbläser jetzt gezwungen sind, exakt zu arbeiten, wenn sie auf Abnahme ihrer Erzeugnisse rechnen wollen. Das trifft nicht nur für die „Bläser" zu, sondern auch für die „Schreiber". Die Skalen- und Maßtabellenschreiber bilden ein besonderes Hilfsgewerbe der Instrumentenindustrie. Auch hier kommt alles auf größte Gewissenhaftigkeit an. Die Graduierung muß nach genau festgelegten Schemen und unter Einhaltung millimeterfeiner Abstufungen geschehen.

Nicht nur die Thermometer, sondern auch die übrigen, dem technischen Gebrauch dienenden Produkte der Instrumentenindustrie werden aus freier Hand geblasen. Ganzglasspritzen und andere medizinische Instrumente, Destillierapparate, komplizierte Hahnanordnungen und die zahlreichen Variationen von Meßgeräten werden durch Ineinanderpassen, Zusammenschmelzen und Kombinieren mit großem Geschick hergestellt. Noch häufiger wie bei den an der „Pfeife" geblasenen Geräten kommen in der Instrumentenindustrie einmalige Arbeiten vor, die wissenschaftliche Institute nach Zeichnungen bestellen. Vielmehr noch als bei der Hüttenindustrie sind an der „Lampe" Spezialarbeit des einzelnen und Präzision in der Ausführung von Bedeutung.

Als Hilfsmittel der medizinischen Wissenschaft wird auch die Herstellung künstlicher Menschenaugen zur Instrumentenindustrie gerechnet. Hierbei werden nicht wie bei den Tieraugen Iris und Pupille aus farbigen Glasstäben hergestellt, sondern sie werden gemalt, wodurch Naturtreue und Individualität der Zeichnung erhöht werden. Das Blasen und Malen der Menschenaugen erfordert langjährige Schulung und mehr als handwerksmäßige Befähigung. Eine gewisse künstlerische Begabung ist für einen Augenbläser unerläßlich.

Die Glasindustrie an der „Lampe" ist für Heimarbeit prädestiniert. Die große Mehrzahl aller Betriebe sind Hausbetriebe. Das tatsächliche Verhältnis zeigen folgende Zahlen[2]): Im südöstlichen Waldbezirk, dem Standort der Glasschmuck- und Spielwarenindustrie, waren im Jahre 1921 von etwa 5000 in dieser Industrie beschäftigten Personen nur 131 in 7 Fabrikbetrieben tätig. Alle übrigen Arbeiter arbeiteten in Hausbetrieben, die größtenteils gar keine, in seltenen Fällen bis zu 4 und nur ausnahmsweise 6 Gehilfen beschäftigten. In der Ampullenbranche finden sich ebenso fast nur Hausbetriebe.

---

[1]) siehe Reichsgesetz über die Prüfung und Beglaubigung der Fieberthermometer vom 2. V. 21.

[2]) Vgl. Vierjahresber. d. Thür. Stat. Landesamtes 1, 2 1922. Die betreffenden Zahlen gelten im gleichen Verhältnis noch heute.

Die Verhältnisse im nordwestlichen Bezirk, der Heimat der Instrumentenindustrie, liegen anders: Hier arbeiten etwa zwei Drittel aller Arbeiter (ca. 4—5000) in Fabrik- und hausgewerblichen Betrieben. Der Rest (ca. 1—2000) sind Hausindustrielle. In diese letztere Zahl sind die Ampullenbläser mit einbegriffen.

Das System der Heimarbeit in der Christbaumschmuckindustrie im südöstlichen Teil des Thüringer Waldes kann man als Hausindustrie im Verlagssystem und zwar in Form des Kaufsystems[1]) ansehen. Diese Begriffsbestimmung ist nicht uneingeschränkt zu verwenden, da hier auch Merkmale des Hausgewerbes vorhanden sind, d. h.: die Heimarbeiter erhalten Werkzeug oder Material oder beides nicht vom Verleger geliefert, sondern sie verarbeiten Glasröhren, die sie selbst aus den Hütten beziehen, mit eigenen Werkzeugen an eigener Werkstelle. Die fertigen Produkte liefern sie an ihre Verleger, die sie ihnen „abkaufen", d. h. ihnen das Rohmaterial und den Lohn bezahlen.

Von einer endgültigen Beurteilung der Betriebsform soll hier abgesehen werden, da sie erst im Zusammenhang mit der Betrachtung der tatsächlichen Lohnpolitik angebracht ist.

Der Lohn des Hausindustriellen in der Christbaumschmuckindustrie verdient umsomehr kritisch betrachtet zu werden, als er dem Fabrikarbeiterlohn gegenüber schwerwiegende Eigenheiten bei seiner Berechnung zeigt. Sie liegen vor allem in der ungerechten Risikoverteilung, die eine gerechte Entlohnung fast zur Unmöglichkeit macht. Dieser Nachteil fällt in der Glasindustrie bei der großen Bruchgefahr des Materials ganz besonders ins Gewicht. Aber auch abgesehen davon sind die Hausindustriellen kaum imstande genau zu kalkulieren. Hiermit ist zugleich das eigentliche Wesen des Abstandes zwischen Fabrikarbeiter und Hausindustriellem gekennzeichnet. Der Lohnarbeiter im Fabrikbetrieb wird nach festen Maßstäben entlohnt. Den Hausindustriellen fehlt insofern jede Grundlage für eine geregelte und gerechte Lohnberechnung, als ihnen weder die Zahl der Mitarbeiter, noch die Arbeitszeit, noch eine berechenbare Marktlage Richtlinien geben. Denn die Hilfsarbeiten werden in der Regel von Frauen und Kindern verrichtet, deren Arbeit der Glasbläser nicht einkalkuliert. Die Arbeitszeit ist häufig 10—16stündig. Arbeitsfreie Sonntage und Urlaub fallen fort. Die Nachfrage nach den Christbaumschmuck- und Spielzeugartikeln ist an die Weihnachtssaison gebunden, sodaß einer Hochkonjunktur von März bis Oktober eine stille Zeit von November bis Februar gegenübersteht. Da die meisten Sorten überdies der Mode unterworfen sind, kommt ein Arbeiten auf Lager während der Wintermonate wenig in Betracht.

---

[1]) Diese Ansicht vertritt auch Weyermann.

Alle diese Tatsachen werden nicht beachtet, und tatsächlich ist der Heimarbeiter seiner teilweisen Selbständigkeit nicht gewachsen. Erschwerend wirkt das Unwesen des Preisdrückens; oft ist gewissenloses Unterbieten einzelner der Anlaß zu schlechter Bezahlung aller Arbeiter. Diese unkollegiale Einstellung, die oft durch die Not hervorgerufen wird, war auch bisher dem einzigen Schutzmittel hinderlich: der Organisation. Es besteht zwar eine Zwangsinnung für die Glasbläser des Südostens des Thüringer Waldes, sie hat aber auf die Höhe der Löhne keinen Einfluß.

In der Instrumentenindustrie liegen die Verhältnisse insofern noch schlechter als in der Christbaumschmuckindustrie, als beide Betriebsformen, Fabrik und Heimbetrieb, nebeneinander vorkommen und sich sogar gegenseitig Konkurrenz machen. Die Ursache für diese Konkurrenzstellung ist die schlechte wirtschaftliche Lage der Heimarbeiter und ihre andersartige Betriebsweise, die eine niedrigere Preisfestsetzung gestatten, bezw. erfordern. Diese unterbietende Preiskonkurrenz wirkt natürlich auch schädigend auf die Lohnfestsetzung ein. Selbst Abkommen und Vereinbarungen können auf die Dauer keine Abhilfe schaffen, da alle Erfolge durch die Notmaßnahmen der Heimarbeiter, die ihre Ware oft um jeden Preis verschleudern müssen, und durch Mangel an Gemeinsinn, der jedes geschlossene Vorgehen verhindert, aufgehoben werden. Trotzdem ist die Lage der Instrumentenbläser insofern gesicherter als die der Christbaumschmuckhersteller, als die Organisation dort schon weite Kreise umfaßt und dadurch die Einheitlichkeit in bezug auf die Lohnzahlung allmählich durchgeführt wird.

Hiermit seien die einführenden und grundlegenden Erörterungen abgeschlossen. Ein Rückblick auf das bisher Gesagte ergibt folgendes Gesamtbild: Die Lohnpolitik befaßt sich mit zwei Hauptaufgaben: mit der Wahl des Lohnsystems und mit der Regelung der Lohnhöhe. Diese zweite Aufgabe beschränkt sich auf die Veränderung des jeweils bestehenden Lohnes in Anpassung an die soziale und wirtschaftliche Gesamtlage, beeinflußt durch Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Das Lohnsystem hat im Gegensatz hierzu stark individuelle Grundlagen. Die Struktur und Organisation des einzelnen Gewerbes und des einzelnen Betriebes und die Bedeutung des einzelnen Arbeitsganges sind hier von beherrschendem Einfluß.

Es wurde gezeigt, in welchem Maße die Weißhohlglasindustrie auf dem Thüringer Walde in der Gestalt, wie sie heute besteht, abhängt von der Art ihres Standortes und von der Beschaffenheit ihres Materials. Es ergab sich eine grundsätzliche Zweiteilung in Glashüttenindustrie und Glasindustrie an der „Lampe“. Die wesentliche Einrichtung für die Glaserzeugung ist der Ofen. Den

Charakter des verarbeitenden Betriebes gibt der Hütte die „Pfeife". Der andere Zweig der Glasindustrie Thüringens, die Weiterverarbeitung, ist gekennzeichnet durch die „Lampe", das Gerät der Glasheimarbeit. Abhängig von diesen technischen Einrichtungen sind Art, Zahl und Gruppierung der Arbeiter. Eine schematische Übersicht über die Beschäftigten mag als Handhabe für die folgenden lohnpolitischen Untersuchungen dienen.

In der Weißhohlglasindustrie Thüringens Beschäftigte:

Hüttenindustrie			
Ofen	Schmelzermeister Schmelzgehilfe		
	Hilfsarbeiter	Schürer Kohlenkarrer	Ausleerer Hofarbeiter
		Hilfsgewerbe: Hafenmachermeister Hafenmachergehilfe	
„Pfeife"	Glasmacher Glasmachergehilfe Külbelmacher Anfänger	Röhrenzieher	Schleifermeister Schleifergehilfe Schleiferlehrling
	Hilfsarbeiter	Einträger Glasbeschauer Eicher Einbinderinnen	Kühler Röhrensortierer Verschmelzer Packer
		Hilfsgewerbe: Formmachermeister Formmachergehilfe	

Glasindustrie an der „Lampe"			
Instrumenten	Facharbeiter	Glasbläser Schleifer Skalenschreiber Justierer Graveure Fertigmacher für feinere Apparate Abmesser für feinere Apparate	Thermometermacher
	Hilfsarbeiter	Fertigmacher für gewöhnliche Instrumente Abmesser für gewöhnliche Artikel Lagerarbeiter	Packer Hofarbeiter
	Lehrlinge		
Ampullen		Ampullenbläser Abschmelzer	
Christbaumschmuck, Perlen		Perlenaufbläser Christbaumschmuckbläser und -Aufbläser Versilberinnen	Färberinnen Verpacker

Außerhalb dieses Schemas sind für die Lohnregelung noch die allgemeinen Differenzierungen zu beachten.

1. nach Altersklassen,
2. nach gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitern,
3. nach verheirateten und unverheirateten Arbeitern,
4. nach männlichen und weiblichen Arbeitern.

II. Die tatsächliche Lohnpolitik.

1. Allgemeiner Überblick.

In den Anfängen der Thüringer Glasindustrie gab es, wie die geschichtliche Übersicht in dem vorhergehenden Abschnitt zeigte, dem natürlichen Aufbau der Industrie entsprechend, nur glaserzeugende Betriebe (Glashütten). Die Eigentums- und Arbeitsverhältnisse waren in den ältesten Betrieben folgendermaßen geregelt:[1]) Der Eigentümer, oder falls sie staatlich war, der Pächter der Hütte, war eine Gemeinschaft oder Genossenschaft, bestehend aus mehreren Glasmeistern. Jeder Glasmeister hatte an dem gemeinsamen Wannenofen (Hafenöfen waren noch unbekannt) einen, eineinhalb oder zwei Stände inne. Nur für Feuerung und für Instandhaltung der Hütte wurde gemeinsam gesorgt. Alles übrige wurde streng getrennt gehandhabt. Jeder Glasmeister beschaffte für seine Stände das Rohmaterial, und er stellte die für seinen Bedarf nötigen Facharbeiter und Hilfskräfte an. Vor allem lag der Geschäftsbetrieb für den Einkauf und den Absatz der Erzeugnisse in der Hand des einzelnen. Der Glasmeister selbst arbeitete vielfach nur wenig. Oft beschränkte sich seine Tätigkeit auf das Zurichten des Gemenges. Die Verarbeitung war den Glasmachern und den Gehilfen überlassen.

Die Form der Entlohnung dieser Arbeiter war zunächst dem patriarchalischen, fast kollegialen Verhältnis zwischen Glasmacher und Glasmeister entsprechend der Zeitlohn. Die ortsansässigen Arbeiter erhielten Wochenlohn, die auswärtigen einen etwas geringeren Lohn und freie Wohnung und Beköstigung beim Glasmeister.

Die Entlohnungsmethode änderte sich, wenn die Hütten nicht mehr einer Gemeinschaft gehörten, sondern in den Besitz einzelner Unternehmer oder einer Firma kamen. Das geschah zunächst bei Neugründungen von Hütten oder dadurch, daß ein Glasmeister nach und nach seine Kollegen und Genossen aus dem Besitz verdrängte und damit Alleinbesitzer wurde. Auch der Rückgang der Glasindustrie Thüringens in der Mitte des vorigen Jahrhunderts hat viel zur Veränderung der alten Verhältnisse beigetragen. Das Holz begann damals knapp zu werden und die Folge war Entziehung der Privilegien. Die Hütten waren nun gezwungen, das Holz zu kaufen und aus größerer Ent-

[1]) Über die ältesten geschichtlichen Angaben siehe auch E. Sax und Weyermann, a. a. O.

fernung heranzuholen, sodaß die Holzheizung unrentabel wurde. Der größte Teil der Hütten auf dem Thüringer Walde mußte still gelegt werden. Erst die Einführung der Brikettfeuerung um 1850 brachte einen neuen Aufschwung mit sich.

Die Hütten, die nach der Krise wieder in Betrieb genommen wurden, kamen in den Besitz von einzelnen Unternehmern mit entsprechender Kapitalkraft. Damit waren die Glasmeister Arbeitnehmer geworden. Sie wurden Zwischenmeister und bildeten in dieser Stellung allerdings zunächst ein Zwischenglied zwischen Unternehmer und Belegschaft. Sie erhielten jetzt einen Stücklohn, von dem sie die Gehilfen in Zeitlohn entlohnten [1]).

Diese Art der Bezahlung wurde von Anfang an als sehr drückend empfunden und scharf bekämpft. Als gegen Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts die Gewerkschaftsbewegung auch in die Glasindustrie eindrang, war eine ihrer ersten Aufgaben der Kampf um die Beseitigung des Zwischenmeistersystems. Bis zur Revolution im Jahre 1918 wurde seine Abschaffung immer wieder gefordert. Heute ist für die Glasmacher das Zwischenmeistersystem regelmäßig durch den Gruppenakkord oder das einfache Akkordsystem abgelöst worden. Die Schmelzer, die Arbeiter der Nebenbetriebe und die Hilfsarbeiter werden nach den allgemeinen Grundsätzen im Zeitlohn bezahlt.

Der Abschluß des Arbeitsvertrages zwischen Unternehmer und Lohnempfänger ging ursprünglich wie in allen Industrien so vor sich, daß der Arbeitgeber dem einzelnen Arbeiter seine Bedingungen stellte, und daß dieser sie dann entweder ablehnte oder annahm. Mit der

---

[1]) Einen Begriff von den Löhnen, die in den 80er Jahren des vorigen Jahrhunderts in den Hütten gezahlt wurden, geben die Angaben, die Sax, a. a. O. S. 110 macht und die wohl als zuverlässig anzusehen sind: In der Dorfhütte von Lauscha, die noch einer Genossenschaft von Glasmeistern gehörte, erhielten die Glasmacher einen Wochenlohn von Mk. 15.00 bis Mk. 17.00, auswärtige Mk. 10.00 bis Mk. 12.00 und freie Kost und Wohnung. Die Einträger, die meist von auswärts kamen, da die Einheimischen die leichtere Arbeit an der „Lampe" bei gleichem Verdienst der erheblich schwereren Hüttenarbeit vorzogen, erhielten neben freier Wohnung und Beköstigung Mk. 4.00 bis Mk. 6.00 in der Woche. Die Arbeitszeit betrug 12 bis 15 Stunden, für Röhrenzieher 9 Stunden. — In denjenigen Hütten, die im Besitz eines einzelnen Unternehmers waren, wurde im Akkord gearbeitet. Bei einer Arbeitszeit von 15 Stunden wurde ein annähernd gleicher Lohn verdient wie in der Dorfhütte, jedoch gingen 5 bis 10% davon für den Einträgerjungen ab. Bei diesen Löhnen ist zu bemerken, daß nicht das ganze Jahr gearbeitet wurde, sondern nur in zwei sog. „Hitzen", die von Februar bis Juni und von August bis September dauerten. In den Zwischenzeiten arbeiteten die Gesellen an der „Lampe".

Annahme war der Arbeitsvertrag geschlossen. Ein Beispiel für diese Art des Arbeitsvertrages gibt das Statut der Glasfabrik Unterneubrunn aus dem Jahre 1874[1]). In der Vorbemerkung wird gesagt, der Besitzer der Hütte hätte beschlossen, seinem Etablissement „gewisse bestimmte Gesetze zu geben", welchen sich die laufenden Geschäftsarbeiten streng unterordnen sollten; er faßt diese im folgenden Arbeitsvertrag unter dem Namen „Fabrikordnung der Glashütte Unterneubrunn" zusammen. Aus der Fabrikordnung ist ersichtlich, daß in sehr rigoroser Weise der ausschließliche Wille des Arbeitgebers im Arbeitsvertrage zum Ausdruck kam, ohne daß einer Arbeitnehmerlohnpolitik Raum gegeben wäre[2]). Auch hier trat eine Änderung der Verhältnisse erst mit dem Auftreten einer dem Unternehmer entgegentretenden Macht ein, d. h. mit dem Erstarken der gewerkschaftlichen Organisation. Zunächst wurden die Arbeitsbedingungen zwischen den organisierten Arbeitern und dem einzelnen Unternehmer vereinbart. Lohnbewegungen waren Kämpfe zwischen Belegschaft und Firma. Die ersten Tarifverträge waren Firmentarife. Die nächste Stufe der Entwicklung war die kollektive Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerverband und Arbeitgeberverband. Am 15. XI. 1918 schlossen die Spitzenverbände in Berlin ein Abkommen, das Arbeitsgemeinschaften für die einzelnen Gewerbegruppen statuierte. Als am 23. XII. 1918[3]) der Tarifvertrag eine gewisse gesetzliche Regelung erfahren hatte, wurde mit Reichstarifen, Bezirkstarifen und Manteltarifen die Idee der Tarifverträge durchgeführt.

Diese Entwicklung ist nicht auf die Glashüttenindustrie beschränkt, sondern ihre Erscheinungen finden sich auch in den anderen Zweigen der Thüringer Weißhohlglasindustrie. Das trifft vor

---

[1]) Sax, a. a. O. S. 112.

[2]) Der § 4 der oben angeführten Fabrikordnung von Unterneubrunn lautet: „Bei Eintritt eines jeden Arbeiters wird mit demselben sofort ein fester Lohn vereinbart, welcher für die Arbeitsperiode einer „Hitze" gelten soll. Sollte den Arbeitgeber allgemeiner Preisrückgang zu einer Herabsetzung der Löhne veranlassen, so haben sich die Arbeiter solchem willig zu unterwerfen. Es müssen sich jedoch Neueintretende dazu verstehen, auf besonderes Verlangen des Fabrikbesitzers 14 Tage probeweise zu arbeiten, um ihre Leistungen kennen zu lernen und um danach wie vorgedacht, den festen Lohn bestimmen zu können. Lohnerhöhungen eintreten zu lassen steht lediglich dem Ermessen des Arbeitgebers zu, der Arbeiter selbst kann solche während der Dauer einer „Hitze" nicht fordern. Bei Wiederbeginn einer neuen „Hitze" kann auch nur der Fabrikinhaber bestimmen, ob einzelne Sorten zu erhöhen sein dürften; jedenfalls sind unbescheidene Lohnforderungen rundweg abzuweisen."

[3]) Und zwar durch die „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestellten-Ausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten" vom 23. XII. 1918.

allem für die Geschichte der Vereinbarung der Arbeitsbedingungen zu. Denn sie ist weniger von der Eigenheit der Gewerbezweige als von der politischen Zeitströmung abhängig. Sobald jedoch die besonderen und eigenartigen Verhältnisse der Industrie auf ihre Produktion, ihre Organisation und auf ihren betrieblichen Aufbau Einfluß bekommen, ergeben sich wichtige Abweichungen. Die Glasindustrie an der „Lampe" ist von der Glashüttenindustrie in ihren Entlöhnungsmethoden, in dem Verhältnis vom Unternehmer zum Arbeiter, in der Struktur der Betriebe, in der Konzentration der Interessentenkreise und in den Lebensbedingungen grundlegend verschieden, worauf ja die obigen einführenden Betrachtungen wiederholt hinwiesen.

Die Beachtung dieser individuellen Verhältnisse der weiterverarbeitenden Glasindustrie auf dem Thüringer Walde fordert für die weitere Untersuchung vor allem die Durchführung der oben (S. 42—43) vorgenommenen Dreiteilung nach den Erzeugnissen, weil mit ihr in engem Zusammenhang die Verteilung der maßgebenden Lohnpolitik treibenden Organisationen in den verschiedenen Gewerbezweigen steht und zwar auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite. Der im Nordwesten des Thüringer Waldes um Ilmenau heimische Teil, die Instrumentenindustrie, ist der einzige, der in sich auch noch eine Zweiteilung in Fabrikbetriebe und Heimbetriebe erfordert. Die Instrumentenfabriken sind zu einem großen Teil aus hausgewerblichen Betrieben hervorgegangen. Noch heute ist es fast unmöglich, eine Grenze zu ziehen, die die Hausbetriebe scharf von den Fabrikbetrieben scheidet. Typisch für die Glasinstrumentenindustrie ist das Verlangen der Heimarbeiter, nach außen hin selbständig zu erscheinen. Die Arbeiter sind zwei bis drei Jahre in einem größeren Betriebe tätig. Nach dieser Zeit beginnen sie gewöhnlich zu Hause zu arbeiten. Sie tun sich mit einem Kollegen zusammen, stellen zwei bis drei Hilfskräfte an und nennen diesen Betrieb Glasinstrumentenfabrik. So kommt es, daß man in Ilmenau und Stützerbach auf Schritt und Tritt Schilder mit der Bezeichnung „Fabrik" trifft. In der Mehrzahl der Fälle stecken nur ein oder zwei Glasbläsertische dahinter.

Die Entlohnungsform in der Instrumentenindustrie ist grundsätzlich Akkordlohn. Tarife werden abgeschlossen zwischen Fabrikarbeitern und Fabrikherren, zwischen Heimarbeitern und Verlegern, die oft zugleich Fabrikanten sind, endlich zwischen den Heimarbeitern und ihren Gehilfen.

Die Dezentralisation erschwert naturgemäß eine Erfassung sämtlicher Beteiligten auf gemeinsamer Grundlage. Seit dem letzten Viertel des vorigen Jahrhunderts wurden immer wieder Vereinigungen, Innungen und Genossenschaften gegründet, deren Erfolg häufig sehr

zweifelhaft, oft eindeutig negativ war. Unterbieten und Verschleudern, jedenfalls ein vollkommener Mangel an Kalkulation sind markante Merkmale der Glasindustrie an der „Lampe". Besonders fühlbar waren diese Verhältnisse im mittleren und südöstlichen Teil des Thüringer Waldes, vor allem in der Ampullenbranche von Neuhaus und Umgebung und in der Christbaumschmuckindustrie in Lauscha. In der Ampullen- und Emballagenbranche ist ein reines Hausindustriesystem als Verlagssystem eingeführt. Die Heimarbeiter erhalten das Material vom Verleger, bekommen das Gas gesondert bezahlt und empfangen reinen Arbeitslohn. Die Preisdrückerei war in Neuhaus so sehr eingerissen, daß Stundenlohnschwankungen[1]) zwischen 10 und 35 Pfennig bei verschiedenen Verlegern für die gleiche Arbeit zu gleicher Zeit vorkamen. Tarife wurden weder von Arbeitgebern noch von Arbeitnehmern beachtet. Diese unhaltbaren Zustände wurden 1925 dadurch beseitigt, daß nach fast 15jährigen Bemühungen ein Fachausschuß mit lohnamtlicher Befugnis eingesetzt wurde, der einen verbindlichen Richttarif aufstellte, mit dem bisher nur gute Erfahrungen gemacht zu sein scheinen. Ein abschließendes Urteil wäre verfrüht.

Die Lauschaer Industrie nimmt in jeder Beziehung eine Sonderstellung ein. Von den vier Gruppen, die hier zu unterscheiden sind, verkörpert jede ein eigenartiges System. An erster Stelle steht die Christbaumschmuck- und Puppenaugenindustrie. Sie ist ausschließlich in Heimbetrieben zu finden. Diese vereinigen typische Kennzeichen der Hausindustrie mit ebenso wesentlichen Eigenschaften des Hausgewerbes. Eine Einordnung ist nur bedingt vorzunehmen und gilt stets nur für eine gewisse Kategorie der betreffenden „Fabrikanten". Im allgemeinen erhalten die Christbaumschmuckhersteller den Warenpreis für ihre Erzeugnisse, der jedoch gleich Arbeitslohn plus Ersatz der Auslagen für Material etc. ist[2]). Er wird zwischen einer Zwangsinnung und dem Verlegerverband vereinbart. Hier sind jedoch ein Übertreten der Tarife, Unterbieten und Konkurrenzkampf um den niedrigsten Preis noch häufiger zu treffen als in der Ampullenbranche. Es scheint fast unmöglich, in dieser Industrie eine einheitliche Preisregelung mit verbindlicher Wirkung zu erzielen. Ein im Juli 1925 auch für diese Gruppe eingesetzter Fachausschuß hat noch keine Gelegenheit gehabt, sich in dieser Hinsicht zu bewähren.

Die zweite Gruppe bilden die Perlenaufbläser. Auf den Dörfern der Umgebung von Lauscha (Steinach, Geiersthal und Ernstthal)

---

[1]) Die Stundenlöhne werden als Grundlage für die Akkordberechnung festgesetzt.

[2]) siehe dazu S. 41 oben.

werden die Glasperlen an der Lampe aufgeblasen und von den Heimarbeitern an „größere“ Betriebe nach Lauscha geliefert. Abweichend von dem Aufbau dieser beiden Industrien ist der der Menschenaugenfabrikation und der der kunstgewerblichen Glasbläserei. Beide stehen in direktem Verkehr mit den Abnehmern, meist mit Grossisten und Detaillisten, nicht selten jedoch auch mit den Verbrauchern selbst. Die Heimarbeiter dieser Branchen sind Hausgewerbetreibende mit handwerksmäßigem Einschlag.

Für alle Gruppen mit Ausnahme der kunstgewerblichen Glasbläserei bestehen außer den Arbeitgeber- und Verlegerverbänden und dem Zentralverband der Glasarbeiter noch eine oder mehrere andere Vereinigungen. Diese Tatsache zeigt, daß immer wieder der Versuch gemacht wird, die Mängel der Dezentralisation zu beseitigen. Die Praxis hat nur wenige Erfolge aufzuweisen. Die einzige vorläufig wirksame Institution ist bisher der Fachausschuß gewesen. Erschwerend für die Durchführung einer einheitlichen Tarifierung wirkte nicht nur die Eigenart der Betriebsform. Ein nicht gering einzuschätzender Faktor ist der Charakter der Bevölkerung, ganz besonders die eigenartige Mentalität der Lauschaer, auf die hier nochmals hingewiesen sei. Das Mißtrauen gegen alle Neuerungen wird verstärkt durch einen oft unberechtigten Stolz auf das Althergebrachte, Eingesessene und auf die eigene Fähigkeit. Die auffallende Neigung zu Eigenbrödelei und Verschlossenheit wird unterstützt durch die Arbeitsweise. Jede Arbeit wird allein oder höchstens innerhalb der Familie verrichtet. Diese zwangsmäßige Abgeschlossenheit hat einen Stillstand in der Entwicklung herbeigeführt, der jedem Fremden augenscheinlich wird. Beispielsweise erschwerte die mißtrauische Zurückhaltung der Bevölkerung auch die Untersuchungen, die für Zwecke dieser vorliegenden Arbeit im südöstlichen Gebiet des Thüringer Waldes vorgenommen wurden.

Dieser allgemeine Überblick zeigt noch einmal deutlich die Vielgestaltigkeit der Glasindustrie Thüringens. Die Geschichte der lohnpolitischen Maßnahmen und ihrer Erfolge ist danach überaus kompliziert. Die Betrachtung der Entwicklung der Lohnverhältnisse in der Glasindustrie auf dem Thüringer Wald, der Eingriffe und Maßnahmen zur Erreichung lohnpolitischer Ziele kann darauf verzichten, die ältesten Verhältnisse eingehend zu berücksichtigen. Abgesehen davon, daß die Quellen mangelhaft und die Verhältnisse oft dunkel sind, sodaß es fast unmöglich ist, ein klares Bild zu gewinnen, kann die vorliegende Arbeit unbeschadet die alten Daten übergehen, weil im 17., 18. und in einem großen Teil des 19. Jahrhunderts von einer Lohnpolitik, von einem zielbewußten Handeln der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf dem Gebiete des Lohnes nicht die Rede sein kann.

Ein Kampf um die Lohnhöhe und die Lohnmethode, um Lohnsicherung und Lohnschutz ist nur denkbar, wenn zwei Kräfte gegeneinander wirken. Bis zum Entstehen der Arbeiterorganisationen war jedoch eine Macht nur auf Arbeitgeberseite vorhanden. Lohnbewegungen und die paritätische Regelung der Arbeitsverhältnisse sind erst durch den Zusammenschluß der Lohnempfänger möglich geworden.

2. Geschichte der Organisation der Glasarbeiter.

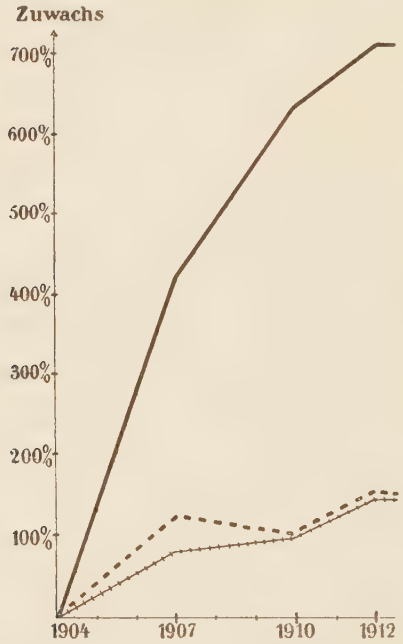
Wie in den übrigen Industrien so ist auch in der Glasindustrie Thüringens der Anfang lohnpolitischen Handelns da zu suchen, wo zum ersten Mal die Arbeitnehmer aus berechtigten sachlichen oder aus politischen und klassentendenziösen Gründen sich geschlossen der Behandlung der Lohnfrage durch die Arbeitgeber entgegenstellten und ihrerseits eine Änderung der bestehenden Verhältnisse forderten. Die Organisation der Arbeitnehmer in der Glasindustrie ist der „Zentralverband der Glasarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands“[1]). Er wurde im Jahre 1890 als freie Gewerkschaft gegründet, entfaltete sich jedoch erst seit dem Jahre 1904. Der Verband hatte damals 7500 Mitglieder[2]), der Gaubezirk Thüringen nur 400. Während die Mitgliederzahl sämtlicher gewerkschaftlichen Zentralorganisationen (jetzt allgemeiner deutscher Gewerkschaftsbund) in den Jahren 1904 bis 1907 sich um 80 % vergrößerte, wuchs der Glasarbeiterverband um 125 % auf 17000 Mitglieder, der Gaubezirk Thüringen um 425 % auf 2100 Mitglieder. Aus diesen Zahlen erhellt, daß die Jahre 1904—1907 die Zeit der eigentlichen Begründung der Gewerkschaftsbewegung für die Thüringer Glasarbeiter war. Die Entwicklung der folgenden Jahre zeigt ein ähnliches Ergebnis für die Spanne 1907—1910. Die prozentualen Zuwachszahlen sind + 5 % für die Zentralgewerkschaft, - 8 % für den Glasarbeiterverband, + 40 % für den Gaubezirk Thüringen. Eine weitere Bestätigung liegt in der Betrachtung des Abschnittes 1904—1912. Die Zentralorganisation hat einen Zuwachs von etwas über 150 % zu verzeichnen, der Glasarbeiterverband entwickelte sich parallel. Der Gaubezirk Thüringen hat in demselben Abschnitt

---

[1]) In den folgenden Ausführungen soll der Verband kurz „Glasarbeiterverband“ genannt werden.

[2]) Die Angaben über die Mitgliederzahlen sind den Rechenschaftsberichten des Glasarbeiterverbandes entnommen. Soweit sie dort nicht zu finden waren, verdanke ich dieselben dem Gauleiter des Gaubezirks Thüringen des Zentralverbandes.

seine Mitgliederzahl um mehr als 700% vermehrt (siehe graphische Darstellung auf dieser Seite). Späterhin ist ein ähnlicher Abstand nicht mehr festzustellen.



Sämtliche freie gewerkschaftliche Zentralverbände.

Zentralverband der Glasarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands.

Gaubezirk Thüringen des Zentralverbandes der Glasarbeiter.

Der Nullpunkt der Darstellung, als Ausgangspunkt der Kurven, bezeichnet für alle drei Verbände den Mitgliederstand im Jahre 1904.

Der Zentralverband der Glasarbeiter ist bei fast allen Maßnahmen, die die Regelung des Arbeitsverhältnisses betreffen, die Vertretung der Arbeitnehmer. Ihm gegenüber steht für die Glashütten der Schutzverband deutscher Glasfabriken (S. D. G., Sitz Dresden). Sein wesentlicher Zweck ist Schutz der Arbeitgeber in Lohnfragen. Dem Gaubezirk Thüringen des Glasarbeiterverbandes entspricht die Gruppe V Thüringen des S. D. G. (Sitz Ilmenau). Für die Glasinstrumentenindustrie vertritt die Arbeitgeber der Verband deutscher Glasinstrumentenfabriken e. V. Ilmenau, der die Lohninteressen seiner Mitglieder neben anderen wirtschaftlichen Interessen wahrnimmt. In der Ampullenbranche war bis zu seiner Auflösung im Jahre 1924 die Vereinigung chemisch-pharmazeutischer Glaswarenfabrikanten e. V. Neuhaus a. R. die entsprechende Arbeitgeberorganisation. Die Verleger für die Lauschaer Christbaumschmuckindustrie sind im Verband der Thüringer Spielwareninteressenten G. m. b. H. Sonneberg organisiert.

Die kurze Übersicht über die Geschichte der Lohnpolitik in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde und die Aufzählung der

Lohnpolitik treibenden Parteien wurde in der Absicht vorgenommen, durch Vorwegnahme des Orientierungsmaterials die Klarheit der folgenden Ausführungen zu sichern.

Die Lohnpolitik, die in der Einleitung theoretisch behandelt wurde, tritt in der Praxis in den Lohnbewegungen in Erscheinung. Die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer stellen Forderungen, die auf eine Änderung der bestehenden Verhältnisse hinzielen. Der weitere Verlauf der Lohnbewegungen bietet zwei Wege. Die Annahme der Forderung beendet die Bewegung auf friedliche Weise. Wird die Forderung von der Gegenseite abgelehnt, so tritt die Bewegung in das Stadium des Lohnkampfes ein. Je nach den angewandten Kampfmethoden erfolgt nun entweder Arbeitseinstellung (Streik oder Aussperrung), oder die schwebenden Fragen werden auf dem Verhandlungswege ohne Arbeitseinstellung erledigt. Für den Abschluß des Kampfes gibt es vier Möglichkeiten:

1. den Erfolg der angreifenden Partei,
2. den Erfolg der angegriffenen Partei,
   (Zurücknahme der Forderung)
3. den Vergleich auf mittlerer Basis,
4. die Schlichtung von dritter Seite.

Wird die Lohnbewegung auf eine dieser Arten beendet, so brauchte das Resultat vor 1918 nicht immer in einer besonderen verbindlichen Form festgelegt zu werden. Das war vor der Verallgemeinerung des Tarifvertragsgedankens die regelmäßige Lösung. Seit der Einführung der Tarifverträge bildet eine der folgenden Festlegungen den Abschluß der Lohnkämpfe:

Tarifvertrag
Entscheidung des Schlichterausschusses
Schlichtungsspruch
oder
Entscheidung des Reichsarbeitsministers.

3. Die Bemühungen um die Lösung der lohnpolitischen Aufgaben in der Glashüttenindustrie.

Diese Vorgänge im Prozeß der Lohnbewegungen als der Erscheinungsform der Lohnpolitik sind in großen Zügen der gesamten Industrie und damit auch der gesamten Glasindustrie gemeinsam. Die Untersuchung der Einzelheiten des Prozesses erfordert jedoch in der Glasindustrie Thüringens aus oben wiederholt dargelegten Gründen die Scheidung der „Glasindustrie in den Glashütten“ von der „Glasindustrie an der „Lampe“. Diese Trennung muß dort einsetzen,

wo die Besonderheiten der Arbeitsweise, des betrieblichen Aufbaues und der Art der Organisation auf die Lohnpolitik und auf die Lohnbewegungen als ihre Ausdrucksform von Einfluß werden.

a) Die Tarifverträge in der Glashüttenindustrie.

Im Vordergrund der Lohnbewegungen der letzten beiden Jahrzehnte stehen auch in der Glasindustrie die Tarifverträge. Es ist erklärlich, daß in dieser zersplitterten, unübersichtlichen Industrie diese Frage besonders lebhaft behandelt wurde, um die fehlende natürliche Einheit des Aufbaues durch eine entsprechende Tarifvertragspolitik auszugleichen oder zu ersetzen.

Der Gedanke, die Lohntarife und die übrigen Arbeitsbedingungen in kollektiver und paritätischer Vereinbarung allgmeingültig und verbindlich festzulegen, ist, nachdem er von anderen Industrien längst verwirklicht worden war (in Deutschland zuerst im Jahre 1896 durch den Buchdruckertarifvertrag), auch in der Glasindustrie lange vor dem Kriege eingedrungen.

Im Gegensatz zu den Arbeitgebern bemühten sich die Gewerkschaften von Anfang an intensiv um die Einführung der Tarifverträge. Sie hätte in jedem Falle eine Bestätigung ihrer Macht bedeutet und die Anerkennung einer gewissen Gleichberechtigung. Abgesehen von diesen prinzipiellen Gründen bot der Tarifvertrag auch praktische Vorteile. Sicherheit der Arbeitsbedingungen, die Gewähr, einmal Erreichtes für längere Zeit keinen Änderungen ausgesetzt zu sehen, und das Bewußtsein, sich auf etwas Geschriebenes und Unterschriebenes stützen zu können, waren für die Arbeitnehmer Grund genug, für den Tarifvertrag einzutreten. Ihre Bemühungen, zu Tarifverträgen zu kommen, haben auch in der Glasindustrie bereits vor dem Kriege Erfolg gehabt. Allerdings war die Zahl der unter tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen Arbeitenden verschwindend gering. Einen Aufschwung brachte zuerst das Jahr 1912 mit 33 Tarifverträgen für 3950 Arbeiter am 1. Januar und 45 Tarifverträgen am 1. Januar 1913, unter denen 5352 Personen arbeiteten[1]). Damit waren 20% der organisierten Arbeiter Tarifverträgen unterstellt. Bis zum Ausbruch des Krieges änderten sich die Verhältnisse nicht. Die Thüringer Hüttenindustrie hatte bis zum Jahre 1912 nur zwei Tarifverträge für ihre Arbeiter[2]).

Alle Tarifverträge, die bis zum Jahre 1911 abgeschlossen wurden, waren Firmentarife. Sie waren kollektive Vereinbarungen. Ihre pari-

[1]) Rechenschaftsbericht des Glasarbeiterverbandes 1912 S. 44.
[2]) Für 1913 und 1914 fehlen die Angaben.

tätische Eigenschaft erstreckte sich auch auf die Zukunft, denn es wurden beispielsweise folgende Bestimmungen aufgenommen: „Die Firma . . . . verpflichtet sich bei der Preisfestsetzung neuer Sorten, die Kommission der Arbeiter hinzuzuziehen . . . . ". § 14: „alle aus dem Tarif in bezug auf Lohn- und Arbeitsverhältnis sich ergebende Streitigkeiten werden zwischen der Firma und dem Arbeiterausschuß geschlichtet" [1]). Der Geltungsbereich der Verträge war jedoch in allen Fällen auf den einzelnen Unternehmer und die Belegschaft seines Betriebes beschränkt. Vertragschließende Parteien waren der Unternehmer und die im Glasarbeiterverband organisierten Arbeiter der Hütte.

Diese Form des Tarifvertrages entsprach keineswegs den Wünschen der Arbeitnehmer in den Glashütten auf dem Thüringer Wald. Ihr Ziel war vor allem Allgemeingültigkeit der Tarifverträge für einen möglichst großen Geltungsbereich und Einheitlichkeit der tariflichen Festsetzungen. Die ersten Bestrebungen für die Thüringer Hüttenindustrie in diesem Sinne nahmen im Jahre 1911 konkrete Formen an. Die Ilmenauer Konferenz der Flakonglasmacher im Jahre 1911 beschloß, den Hauptvorstand damit zu beauftragen, „sich mit der Geschäftsstelle des Arbeitgeberschutzverbandes zwecks Schaffung eines einheitlichen Tarifes für alle Hütten in Verbindung zu setzen" [2]). Daraufhin wandte sich im März 1912 der Glasarbeiterverband an den Arbeitgeberverband. Das Schreiben sprach von einem „allgemeinen Vertragsverhältnis für ganz Deutschland" [3]). Dieses Schreiben wurde von der Generalversammlung entschieden ablehnend beantwortet. Die Einwände waren vorwiegend sachlicher Art: eine Vereinheitlichung schien in der vielseitigen Glasindustrie nicht möglich.

Dieser Mißerfolg konnte die Bestrebungen der Gewerkschaft nur bestärken. Auf der Generalversammlung der Glasarbeiter im Jahre 1913 wurde folgende Resolution gefaßt: „Die Generalversammlung erachtet es als im Interesse der Kollegenschaft liegend, die Bestrebungen tatkräftig zu fördern, die auf die Schaffung von Tarifverträgen gerichtet sind. Sie erblickt in den Tarifgemeinschaften Einrichtungen, die ordnend in das Chaos auf wirtschaftlichem Gebiete eingreifen insofern, als durch die Tarifverträge eine Einheitlichkeit und Sicherheit in der Lohnzahlung und eine gewisse Stetigkeit in der Produktion bezweckt wird [4]).

Auch während des Krieges 1914 bis 1918 ruhte die Frage nicht.

---

[1]) Tarifverträge im Rechenschaftsbericht des Glasarbeiterverbandes 1912 S. 46/47.

[2]) „Tarifverträge und Arbeitsnachweise in der Glasindustrie", gedruckter Vortrag des Gauleiters R. Dornheim 1913, S. 3.

[3]) dto. S. 11.

[4]) dto. S. 31.

Der Beschluß der Flakonarbeiterkonferenz in Ilmenau am 17. II. 1918 forderte „die Schaffung eines einheitlichen Lohntarifes für die gesamte Flakonglasindustrie“ und beauftragte die Organisation, von neuem mit den Arbeitgebern in Verbindung zu treten. Es kam aber vor der Revolution noch nicht zu einem großzügigen, umfassenden Tarifabschluß.

Der Tarifvertrag vor der Revolution war das auf die Belegschaft eines Betriebes beschränkte, in paritätischer Vereinbarung festgelegte Resultat von Lohnkämpfen. Die Revolution im November 1918, die Arbeitsgemeinschaften für die einzelnen Gewerbegruppen aufstellte, und die Verordnung vom 23. XII. 1918, die den Tarifvertrag staatlich anerkannte, führten eine grundlegende Veränderung in der Tarifvertragsfrage herbei. Meinungsverschiedenheiten, die der Aufstellung eines Tarifvertrages hätten hinderlich sein können, gab es nicht mehr. Die Arbeitsgemeinschaften, die in der gesamten deutschen Industrie entstanden, befaßten sich sogleich und fast ausschließlich mit der Aufstellung von Tarifverträgen, die der Sicherung des wirtschaftlichen Friedens und der Hebung der sozialen Verhältnisse des Arbeiterstandes dienen sollten. Aus der bloßen Formulierung des Ergebnisses von Lohnkämpfen, die der Industrie nur schädlich sein konnten, war ein Vorbeugungsmittel zur Vermeidung solcher Kämpfe geworden. Der Geltungsbereich der Tarifverträge wurde so weit wie möglich ausgedehnt. In allen Gewerben wurden Reichstarife erstrebt und vielfach aufgestellt. Auch die Glasindustrie stand nicht zurück[1]). Die Flaschenmacher schlossen im Februar 1919 ihren ersten Einheitstarifvertrag, im März folgten die Tafelglasmacher. In der Weißhohlglasbranche waren allerdings größere Schwierigkeiten zu überwinden. Die Vielseitigkeit der Produkte und Produktionsmethoden waren einer einheitlichen Tarifierung hinderlich. Während des ganzen Jahres 1919 fanden fortwährend Verhandlungen und Versammlungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern statt, ohne daß ein endgültiges Resultat erzielt wäre. Ein vorläufiger Tarif wurde mit Gültigkeit bis zum März 1919 aufgestellt; ein ergänzendes Abkommen wurde für einige Gruppen (Thüringen ausgeschlossen) bis Ende Mai getroffen. Am 11. V. 1919 fand eine Flakonglasarbeiter-Versammlung statt, die auf die Einführung eines Einheitstarifes für Thüringen drang. Im Juni des Jahres tagte die

---

[1]) Einen Begriff von dem Einfluß der Revolution auf die Tarifvertragsbewegung in der Glasindustrie gibt die Angabe des Glasarbeiterverbandes im Rechenschaftsbericht für das Jahr 1920 S. 27, die besagt, daß am 1. I. 1921 70 bis 75% der organisierten Glasarbeiter unter Tarifen arbeiteten. Dieser Zahl gegenüber stehen die oben erwähnten 20% im Jahre 1912.

gesamte deutsche Weißhohlglasindustrie in Jena. Dort wurde die Grundlage für einen einheitlichen Tarif mit Mindestlöhnen formuliert. Daraufhin fanden im gleichen Monat Verhandlungen mit den Arbeitgebern statt, die jedoch scheiterten. Die Vereinbarungen vom Mai 1919 mußten bis zum September verlängert werden, wurden dann aber von den Arbeitern gekündigt. Damit war jede tarifliche Vereinbarung in der Weißhohlglasindustrie fortgefallen. Im September wurde bereits ein neuer Entwurf für einen Einheitstarif ausgearbeitet. Der erste allgemeine Tarifvertrag wurde auf Grund dieses Entwurfes nach langen Verhandlungen am 8. V. 1920 für die Gruppen I—IV des Arbeitgeberschutzverbandes abgeschlossen. Am 27. V. 1920 schloß sich die Gruppe V (Thüringen) diesem Vertragsverhältnis mit geringfügigen Änderungen an. Bezeichnend ist, daß für die Gruppe V der Vertrag in drei voneinander abweichende Teile zerspalten wurde: für den Nordwesten (chemisch-technische Branche), für die Mitte (Flakonbranche) und für Lauscha (Röhrenhütten).

Der Tarifvertrag vom Mai 1920 war formell nicht von langem Bestand. Er wurde im Februar 1921 gekündigt. Trotzdem wurde aber unter seinen Bedingungen weitergearbeitet mit Ausnahme der die Lohnhöhe betreffenden Festsetzungen. Die Bestrebungen gingen dahin, zu einem neuen Tarifvertrag auf Grundlage eines Reichs-Manteltarifes zu gelangen und in Anerkenntnis der wirklich großen Hindernisse für eine Schematisierung, den Bezirken die spezielle Regelung der einzelnen Punkte zu überlassen. Am 15. X. 1921 wurde der Manteltarif für ganz Deutschland abgeschlossen.

Für die Thüringer Hüttenindustrie ist er bereits im Januar 1922 wieder gekündigt worden. An seine Stelle trat eine Lohnvereinbarung, die sich eng an die ersten Tarifverträge (1920) anschloß. Jetzt begannen die Wirkungen der Inflation fühlbar zu werden. Die Vereinbarung lief nach 6 Wochen ab und wurde nicht verlängert. Im Mai 1922 machten die Arbeitgeber zwei Angebote. Beim ersten war die bloße Ablehnung die Antwort der Arbeitnehmer gewesen, das zweite Angebot wurde mit einem Streik erwidert. Verhandlungen im Juni führten zu einer neuen Vereinbarung, die im Juli weiter ausgebaut wurde. Alle diese Tarife beschränkten sich auf Thüringen; Bemühungen, zu einem neuen Reichs-Manteltarif zu kommen, waren vergeblich.

Die zweite Hälfte des Jahres 1922 und das Jahr 1923 brachten immer wieder neue Lohnabkommen, deren Geltungsdauer von 4 Wochen im Anfang auf eine halbe Woche am Ende der Inflationszeit abnahm, und die lediglich Lohnerhöhungen zur Anpassung an die Geldentwertung enthielten. Im April 1923 tauchten noch einmal Bestrebungen für einen Reichstarif auf, da ein Vergleich der Löhne in den einzelnen

Bezirken Abweichungen bis zu 40% ergab. Es ist jedoch bei der Anregung geblieben. Am 23. XI. 1923 wurden Goldlöhne festgesetzt. Damit wäre wieder eine Basis für einen Tarifvertrag geschaffen gewesen. Während des Jahres 1924 wurde auch verschiedentlich ein Abschluß geplant. Es ist jedoch nicht zu einer Regelung der Lohnverhältnisse auf diese Weise gekommen. Im Mai 1925 wurden die Löhne der Hüttenarbeiter durch einen Schiedsspruch des Schiedsgerichtes in Arnstadt festgelegt, im September 1925 wurde dieser ersetzt durch einen Schiedsspruch des Schlichters für den Bezirk Thüringen. Dieser Spruch bedarf jedoch noch einer endgültigen Anerkennung seitens der Parteien.

b) Die Auswahl des Lohnsystems in der Glashüttenindustrie.

Die Wirkung der Tarifverträge erstreckt sich auf diejenigen Aufgaben der Lohnpolitik, die eingangs als die wesentlichsten erkannt worden waren: die Auswahl des geeigneten Lohnsystems und die Regelung der Lohnhöhe und der übrigen Arbeitsbedingungen. Die Arbeiterorganisationen haben von Anfang an ihre Aufgabe darin gesehen, die rein lohnpolitischen Ziele ihrer sozialpolitischen Tendenz (dem Schutz der Arbeitnehmerklasse) unterzuordnen. Hinsichtlich des Lohnsystems kommt diese Erscheinung in der Lohnpolitik des Glasarbeiterverbandes zunächst in dem Bestreben nach Beseitigung des Zwischenmeistersystems zum Ausdruck. Seitdem die Organisation im Jahre 1904 eine nennenswerte Bedeutung zu erlangen begann, bildete der Kampf gegen das Zwischenmeistersystem, als gegen die in Glashütten und Schleifereien übliche Entlohnungsform, den Hauptinhalt derjenigen lohnpolitischen Maßnahmen, die sich mit dem Lohnsystem befaßten. Die Anwendung des Zwischenmeistersystems rührte von der Zeit her, in der die Glasmeistergenossenschaften durch die modernen Unternehmungsformen ersetzt wurden. Der Glasmeister, der bisherige Unternehmer, wenn auch mit stark kollegialem Einschlag, trat als Zwischenglied zwischen den neuen Fabrikherrn und die Arbeiter. Er übernahm in seine neue Stellung verschiedene Funktionen, die er früher als Arbeitgeber zu erfüllen hatte: Auswahl des Arbeitermaterials, Festsetzung und Auszahlung des Lohnes und Beschaffung des Werkzeuges. Da diese Methode dem Arbeitgeber manche Vorteile bot, wurde für ihre Erhaltung von dieser Seite viel getan. Sie bedeutete einmal eine große Entlastung, eine Verteilung bezw. Abwälzung des Unternehmerrisikos. Der Zwischenmeister erhielt nur die brauchbare Ware bezahlt. Die Sorge für die richtige Wahl der Arbeiter war dem Arbeitgeber abgenommen.

Der Meister trug die Verantwortung für die Ausführung der Arbeit. Nur der Lohn des Zwischenmeisters lag im Machtbereich des Unternehmers, nur von seiner Seite waren Lohnforderungen zu erwarten. Ein zweiter wesentlicher Vorteil für den Unternehmer lag in der Sicherheit, die die gegenseitige Kontrolle der Arbeitnehmer untereinander bot. Der Zwischenmeister erhielt für die abgelieferte Ware Stücklohn. Seine Gehilfen bezahlte er im Zeitlohn. An einer erhöhten Leistung hatte also nur der Meister Interesse, und es ist einleuchtend, daß er für angespannte Arbeit sorgte.

Diese Vorteile für den Unternehmer bargen aber auch schwerwiegende Nachteile in sich. Dem Meister mußte nicht nur an intensiver Tätigkeit in seiner Gruppe gelegen sein, sondern auch an billigen Arbeitskräften. Diese sind für einen Betrieb gleichbedeutend mit relativ minderwertiger Leistung, vor allem in der Glasindustrie mit ihren hohen Anforderungen an die Fähigkeit des einzelnen Arbeiters. Auch die Verschiebung der Kontrolle vom Arbeitgeber auf den Meister war nicht ausschließlich vorteilhaft für den ersteren. Wenn der Unternehmer den Überblick über die Leistungsfähigkeit seiner Arbeiter verliert, geht ihm auch der klare Blick für die Leistungsfähigkeit seines Betriebes und damit die sichere Grundlage für seine Kalkulation verloren. Diese Nachteile sind auch von einigen Unternehmern eingesehen worden. Jedoch genügte ihre Erkenntnis nicht zu dem Entschluß, das Zwischenmeistersystem kampflos fallen zu lassen. Auch ein noch gewichtigerer Grund vermochte die Arbeitgeber nicht zur Anerkennung der Arbeitnehmerforderungen zu bewegen. Es ist eine unausbleibliche Folge des Zwischenmeistersystems, daß im Betriebe Unfrieden, Spannung und Spaltung unter den Arbeitnehmern herrschen. Diese selbst formulieren von ihrem Standpunkt aus diese Eigenschaften des Systems etwas anders und bezeichnen es als einen Feind der Solidarität und Kameradschaftlichkeit. Denn gewollt oder ungewollt wird der Meister dazu kommen, den Arbeiter anzutreiben. Da die Hilfsarbeiter immer ihren gleichen Lohn erhalten, würden Lohnherabsetzungen allein dem Zwischenmeister zur Last fallen und zwar zugunsten der übrigen Arbeiter. Um eine Minderung des Meisterverdienstes zu vermeiden, wird mit größerer Intensität gearbeitet werden müssen. Es leiden also die Hilfsarbeiter, die für den Mehrverdienst des Meisters ohne höheres Entgelt angestrengter arbeiten müssen. Ein anderer Grund zu Zwistigkeiten unter den Arbeitern sind Erhöhungen des Akkordsatzes, die natürlich nur dem Zwischenmeister zugute kommen. Sie werden höhere Forderungen der Gehilfen zur Folge haben, deren Bewilligung den eben erreichten Vorteil wieder aufheben würde. Der Zwischenmeister seinerseits hatte unter schlechter Konjunktur zu leiden; denn

bei Arbeitsausfall infolge von Arbeitskrisen erhielt er als Akkordarbeiter keinen Lohn, während er seine Gehilfen nach wie vor gleichmäßig bezahlen mußte. Die Folge war eine große Verschuldung der Meister, die nur mit Mühe, meist in Form von Vorschüssen, die Löhne aufbringen konnten. Alle diese Erscheinungen sind die Ursache dafür gewesen, daß auf Arbeitnehmerseite beide Beteiligten, die Zwischenmeister und die Gehilfen, sich gegen das System wandten. Die Meister wollten nicht als Ausbeuter ihrer Gewerkschafts- und Arbeitsgenossen gelten. Die Glasmachergehilfen wollten nicht in der mit vielen Nachteilen verknüpften Abhängigkeit von den Meistern stehen.

Mit dem Beginn des Erstarkens der Glasarbeiterorganisation fällt der Beginn des Kampfes gegen das Zwischenmeistersystem zusammen. Die Jenaer Generalversammlung des Zentralverbandes vom Jahre 1905 erließ eine Resolution, in der energisch gegen das bisherige Lohnsystem Stellung genommen wurde und seine Abschaffung neben der Beseitigung der Akkordarbeit als Ziel des gewerkschaftlichen Vorgehens aufgestellt wurde. Jahre hindurch wurde diese Frage ergebnislos immer wieder aufgeworfen mit Ausnahme kleinerer Erfolge in einzelnen Betrieben. Beispielsweise enthielt ein im September 1910 abgeschlossener Vertrag zwischen einer Glashütte und dem Glasarbeiterverband diese Bestimmung: „Die Verteilung des gesamten Lohnes hat zwischen dem Glasmacher und dem Gehilfen in prozentualer Weise zu erfolgen". Dieser Vertrag ersetzte also das Zwischenmeistersystem durch das Prozentsystem, von dem später noch eingehend die Rede sein wird. Erst die Ilmenauer Hohlglasarbeiter- und Schleifer-Konferenz im Jahre 1911 gab der Bewegung wieder einen neuen Anstoß, der dazu führte, daß die Verhandlungen auf dem Verbandstage in Dresden im Juli 1911 folgendes Ergebnis hatten[1]): „Die Gehilfen sollten einen höheren Lohn erhalten, der ihnen von jetzt ab durch das Fabrikkontor ausbezahlt werden sollte. Bei Arbeitsausfall, in welchem Falle bisher der Meister der notleidende Teil zugunsten seiner Gehilfen war, wurden allen Arbeitern 70% des sonstigen Lohnes bewilligt". Damit war jedoch das Zwischenmeistersystem keineswegs beseitigt, zumal es keine bindende Verpflichtung zur Einhaltung dieser Zugeständnisse gab. Agitation und Kampf gingen weiter. Im Jahre 1912 wurde der Vorschlag gemacht, den gesamten Verdienst einer Arbeitsgruppe prozentual unter die Mitglieder zu verteilen und den Lohn durchweg von der Firma auszahlen zu lassen. Damit sollte das alte System durch das Gruppenakkordsystem abgelöst werden, denn die Berechnung des Prozentsatzes mußte auf der Grundlage eines Akkordlohnes für alle Arbeiter er-

[1]) Der „Fachgenosse" 1912, S. 176.

folgen. In den Kreisen der Gewerkschaft, die die Beseitigung des Akkordsystems für die erste Forderung erachteten, fand dieser Vorschlag wenig Sympathie. Als aber im Jahre 1913 ein Aufruf von Verbandsseite, der die Gehilfen und Hilfsarbeiter zum Generalstreik als Maßnahme gegen das Zwischenmeistersystem aufforderte, ergebnislos blieb, einigte man sich auf den Kompromißvorschlag. Die Beseitigung des Zwischenmeistersystems wurde als wichtiger erachtet als die Abschaffung der Akkordarbeit. Das Gruppenakkordsystem als Prozentsystem gab die Möglichkeit, die Spannungen zwischen Meister und Gehilfen zu beseitigen und eine gerechte Lohnverteilung vorzunehmen. Daher wurde jetzt allgemein auf eine Einführung dieses Systems gedrungen. Die Kriegszeit 1914–1918 ließ diese Frage ungelöst.

Erst nach der Revolution wurde im Zusammenhang mit der Tariffrage die Bestrebung gegen das Zwischenmeistersystem erneut aufgenommen und zwar mit mehr Erfolg als vor dem Kriege. Die Konferenz der Weißhohlglasbranche am 7. VI. 1919 in Jena formulierte die Forderungen folgendermaßen: Punkt 4: „Sämtliche Arbeiter und Arbeiterinnen sind direkt von der Fabrik einzustellen und zu entlohnen". Punkt 5: „Alle im Betrieb erforderlichen Werkzeuge und Zutaten sind von den Firmen zu liefern und ist für die Instandhaltung der Werkzeuge gleichfalls Sorge zu tragen" [1]). Im Oktober 1919 wurde zwischen dem Schutzverband deutscher Glasfabriken und dem Glasarbeiterverband der Entwurf eines Einheitstarifes für die deutsche Weißhohlglasindustrie ausgearbeitet, der später dem ersten Tarifvertrag zwischen diesen Organisationen vom 8. V. 1920 fast wörtlich zugrunde gelegt wurde. Der Vertrag enthielt über das Zwischenmeistersystem folgende Bestimmungen: Unter der Rubrik „Einstellungen und Entlassungen": „Die Einstellung aller im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen erfolgt durch die Firma, die in jedem Fall als gesetzlicher Arbeitgeber gilt; wo die Beschaffung der Glasmachergehilfen, Külbelmacher und Einträger bisher noch durch die Glasmacher erfolgt, bleibt es bei dem bisherigen Zustand, indeß hat die Firma die nachgewiesenen baren Auslagen für das Engagement zu tragen". Unter der Rubrik „Werkzeug": „Das bisher noch den Arbeitern gehörende, zur Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten benötigte Werkzeug ist den Glasmachern und Schleifern in den Hohlglashütten sofort abzukaufen. Für die Feinschleifer und Formenmacher kann betriebsweise die Bezahlung einer Entschädigung für Werkzeugvorhaltung und Instandhaltung anstelle des Abkaufs vereinbart werden". Unter „Lohnberechnung und Zahlung": „Die Berechnung des Lohnes und die Auszahlung an die gesamten Arbeiter

[1]) „Der Fachgenosse" 1919, S. 66.

und Arbeiterinnen erfolgt direkt durch die Firma“ [1]). Mit diesen Bestimmungen war das Zwischenmeistersystem grundsätzlich beseitigt. In wenigen Ausnahmen blieb es noch bestehen, in einzelnen Fällen lebte es, nachdem es zunächst abgeschafft war, später wieder auf.

Die Abschaffung des Zwischenmeistersystems war ein Ziel, das dem persönlichen Interesse der Glashüttenarbeiter entsprach. Das war die Ursache dafür, daß vor ihr der Kampf gegen die Akkordarbeit zurückstehen mußte. Wie alle Gewerkschaften, so hatte auch der Zentralverband den Kampf gegen die Akkordarbeit als einen ihrer vornehmsten Zwecke in das Organisationsstatut aufgenommen. Man sollte annehmen, daß die Akkordfrage immer im Vordergrunde der Lohnbewegungen gestanden hätte. Tatsächlich ist aber der Kampf gegen das Akkordsystem niemals so scharf geführt worden wie der um die Abschaffung des Zwischenmeistersystems. Das lag einmal, wie eben angedeutet, daran, daß bei einem Vorgehen gegen das Zwischenmeistersystem die Gewerkschaft auf die Hilfe und das Zusammenhalten aller Beteiligten rechnen konnte. Wenn sie bei diesem oder jenem Versuche enttäuscht wurde, so geschah es entweder wegen ungünstiger Wahl des Zeitpunktes oder durch ein Versagen der Organisation und Agitation, nicht aber durch den fehlenden Willen der Beteiligten. Sieht man sich daraufhin das Interesse der Arbeiter an der Frage an, ob Akkord- oder Zeitentlohnung anzuwenden ist, so ergibt sich, daß hier einer der Punkte vorliegt, bei denen Ziel und Bestreben der Gewerkschaftsmitglieder von denen der Organisation als Gesamtheit abweichen. Prinzipiell sind die Gewerkschaft sowohl als auch der einzelne Arbeiter Gegner der Akkordarbeit. Es gibt für den Glashüttenarbeiter speziell auch wirtschaftliche Gründe, die ihn zur Ablehnung des Akkordsystems veranlassen könnten. Der Glasmacher trägt nämlich bei der Empfindlichkeit des Materials und bei der schwierigen Arbeitsweise, die jede Ungeschicklichkeit mit Unbrauchbarkeit des Arbeitsstückes bestraft, als Akkordarbeiter ein verhältnismäßig hohes Bruchrisiko. Außerdem ist er in seiner Arbeitsleistung abhängig von der Qualität der Heizung und des Glassatzes, von Witterung und Jahreszeit [2]). Diese Umstände

[1]) „Der Fachgenosse“ 1919, S. 133 und Text des Tarifvertrages, zitiert im „Jahresbericht des Glasarbeiterverbandes“ 1920, S. 46.

[2]) Das Lohnbuch eines zum Zwecke der vorliegenden Arbeit näher untersuchten Hüttenbetriebes enthielt beispielsweise für zwei gleichaltrige Arbeiter in gleicher Stellung bei gleicher Arbeit die Wochenverdienstzahlen Mk. 20.80 und Mk. 57.–, deren Differenz auf den Unterschied in der Geschicklichkeit zurückzuführen ist. In der gleichen Hütte sind die Arbeitsverdienste im Winter durchschnittlich 20% höher, als die in der heißen Jahreszeit.

sollten ihn für die Ablehnung des Akkordsystems geneigt machen. Trotzdem kann aber die Gewerkschaft nicht unbedingt auf ihre Mitglieder zählen, wenn es sich um eine reale Entscheidung für oder gegen das System handelt; der natürliche Verdiensttrieb des Lohnempfängers wird ihm nicht leicht gestatten, die offensichtlichen Vorteile, die das Akkordsystem durch seine Mehrverdienstmöglichkeit bietet, fallen zu lassen.

Das zweite Motiv für die verhältnismäßig geringe Schärfe und Schlagkraft der Bewegungen gegen die Akkordarbeit liegt in der Tatsache, daß das Problem wiederholt anderen Bestrebungen Raum geben mußte. Mehr als einmal brachten die Zeitverhältnisse es mit sich, daß akutere und dringlichere Fragen das statutenmäßig festgelegte Kampfziel der Gewerkschaft in den Hintergrund drängten. Besonders während der Inflationszeit gab es für den Arbeiter lebenswichtigere Fragen zu lösen. Noch am 18. VI. 1919 war den Arbeitgebern gegenüber energisch auf einer gemeinsamen Konferenz in Berlin die Beseitigung des Akkordsystems gefordert worden. Die Verhandlungen waren an der Schroffheit des beiderseitigen Standpunktes gescheitert. Im September 1919 stand auf der Tagesordnung einer Weißhohlglas-Konferenz in Görlitz ebenfalls die Forderung nach Beseitigung der Akkordentlohnung. Prinzipiell wurde sie auch aufrecht erhalten. Jedoch beschloß die Konferenz: „Da die augenblickliche Situation auf dem Kohlenmarkt der Industrie große Schwierigkeiten bereitet, verzichtet die Konferenz auf die Durchführung dieser Forderung im jetzigen Moment. Dafür verlangt die Konferenz die Einführung von Mindestlöhnen . . . . .“ [1]).

Seitdem ist die Frage aus dem Kreis der aktuellen Lohnfragen in der Thüringer Weißhohlglasindustrie verschwunden. Man hat sich nach und nach mit dem Akkordsystem als einer Tatsache und Gegebenheit abgefunden. Beispielsweise wurde in dem Manteltarifvertrag für die deutsche Weißhohlglasindustrie vom 15. X. 21 ausdrücklich bestimmt: „Die Herstellung und Bearbeitung aller Glaswaren erfolgt im Akkordlohn . . . . . Wo bisher noch in Zeitlohn gearbeitet wird, bleibt es der Vereinbarung zwischen Firma und Arbeiterschaft überlassen, eine Änderung eintreten zu lassen [2]). Die Arbeitnehmer sind häufig nicht ungern von ihrem prinzipiellen Standpunkt abgewichen. Ebenso wie aber die Forderung nach Beseitigung des Zwischenmeistersystems durch einen Kompromißvorschlag auf Reformierung des Systems ersetzt wurde, so wurden auch hinsichtlich des Akkordsystems vermittelnde Forderungen erhoben. Die

---

[1]) „Der Fachgenosse“ 1919, S. 123.
[2]) ebenda 1921, S. 193.

Arbeitnehmer wollten sich mit einer Revidierung des Systems und mit einer Verbesserung in der Handhabung begnügen. Die daraus entstehenden neuen lohnpolitischen Aufgaben der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber fallen im wesentlichen zusammen und identifizieren sich häufig mit den Bestrebungen, die das Gebiet der Lohnvereinbarungen durch die Tarifverträge bilden. Es wird sich daher als zweckmäßig erweisen, die Behandlung dieser Fragen später an der Stelle vorzunehmen, wo die Untersuchung sich mit den Gedankengängen der Lohnbemessung und Lohnfestlegung im Einzelfalle befassen wird.

Hier soll die Betrachtung des ersten lohnpolitischen Aufgabenkreises, der die Auswahl des geeigneten Lohnsystems betrifft, durch eine Übersicht der augenblicklichen Anwendungsgebiete für die verschiedenen Systeme in der Hüttenindustrie Thüringens abgeschlossen werden.

Die Auswahl des Lohnsystems ist mit Ausnahme der eben behandelten Bewegungen der Arbeitnehmer gegen das Zwischenmeistersystem und die Akkordarbeit das Arbeitsgebiet der Arbeitgeberlohnpolitik. Ihre Aufgabe ist es, für alle vorkommenden Arbeiten diejenige Art der Entlohnung zu wählen, die eine möglichst große Produktivität des Arbeiters gewährleistet. Grundsätzlich wird qualitative Hochleistung nach der Zeit und quantitative nach der Leistung zu entlohnen sein. Im ersteren Falle werden Beruhigung und Sicherstellung des Verdienstes den Arbeiter zu sorgfältiger und gewissenhafter Arbeit veranlassen, im anderen Falle wird die Stückentlohnung durch den Anreiz auf eine große Arbeitsintensität hinwirken. Es finden sich in den Thüringer Glashütten beide Systeme nebeneinander. Die Verteilung ist in den einzelnen Betrieben so verschieden, daß eine allgemeingültige prozentuale Angabe nicht gemacht werden kann. In den meisten Fällen überwiegen die nach der Zeit entlohnten Arbeiter. Jedoch steht am gleichen Ort einem Betrieb mit einem Plus von 30% nach der Zeit entlohnten gegen die Akkordarbeiter ein anderer Betrieb mit 100% mehr Akkordarbeitern gegenüber. Diese Tatsache ist nur eine von vielen anderen Symptomen einer bemerkenswerten Erscheinung. Das Fehlen einer Einheitlichkeit, das Bestreben nach selbständiger, auf den eigenen Betrieb beschränkter und seinen Bedürfnissen speziell angepaßter Lohnregelung ist ein offensichtliches Merkmal der Arbeitgeberlohnpolitik in den Thüringer Glashütten. Es findet sich in der gleichen Branche (in der chemisch-technischen) eine Hütte, die ihre Glasmacher ausschließlich nach der Zeit entlohnt und damit im Gegensatz zu allen anderen Hütten steht. Derartige Erscheinungen (z. B. wendet ein anderer Betrieb das Zwischenmeistersystem für die Schleiferei an) sind allerdings nicht nur in der Abneigung der Unternehmer gegen die Schema-

tisierung begründet, sondern sie hängen auch von der Eigenart der betreffenden Betriebe ab. Eine Hütte, die lediglich hochqualifizierte Apparate herstellt, wird gut tun, das Akkordsystem nicht anzuwenden.

Die Tatsache, daß in den Hüttenbetrieben die nach der Zeit entlohnten Arbeiter den größeren Raum innerhalb der Belegschaft einzunehmen pflegen, ist leicht erklärt, wenn man die einzelnen Arbeiten hinsichtlich ihrer Eignung für die Akkordentlohnung untersucht. Es fallen zunächst diejenigen Arbeiten fort, deren Leistung sich nicht nach einem Stückmaß bemessen läßt. Das sind vor allem alle Hofarbeiten, die Arbeiten der Ausleerer und Kohlenkarrer. Ferner sind diejenigen Verrichtungen, die nicht regelmäßig, sondern nur nach Bedarf ausgeführt werden, nicht im Akkord zu entlohnen. Die Hilfsgewerbe der Glashütten (Formenmacherei und Hafenmacherei) sind zwar notwendige Betriebsbestandteile, sie treten jedoch nur unregelmäßig in Aktion. Die Hafenmacherei hat bei ordnungsmäßigem Verlauf nur alle 8 bis 12 Wochen, also etwa 4 bis 6 mal im Jahr, den Bedarf beim Auswechseln der Häfen zu decken. Bei zwei Öfen sind also jedesmal 20—24 Häfen anzufertigen. Die Formenmacherei hat, seitdem die fabrikmäßig hergestellten Eisenformen in weiterem Umfange eingeführt sind, größtenteils Reparaturen auszuführen und seltener Neuanfertigung von Formen für Artikel vorzunehmen, die nicht in Massen hergestellt werden. Eine dritte Gruppe bilden diejenigen Arbeiten, die von dem Arbeiter Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit verlangen, beispielsweise das Sortieren der Röhren nach Brauchbarkeit, Wandstärke und Durchmesser und das Prüfen und Eichen von Meßgefäßen. Das empfindliche Material bedingt die Zeitentlohnung auch für die Packerei, auf deren sorgfältige Erledigung großer Wert zu legen ist. Schließlich kommen die Vertrauensarbeiten für den Akkordlohn nicht in Frage. Der Schmelzermeister mit seinen Gehilfen und die Schürer erhalten in allen Hütten einen relativ hohen Zeitlohn, da von ihrer Arbeit der gesamte Betrieb abhängig ist. Die richtige Temperierung des Ofens und die richtige Zusammensetzung der Glasmasse sind die wichtigsten Vorbedingungen für den glatten Lauf der Arbeitsprozesse in der Glashütte.

Somit bleiben für die Akkordentlohnung nur die Glasschleifer übrig und die Glasmacher als der, wenn auch nicht zahlenmäßig, wesentlichste Bestandteil der Hüttenbelegschaft. Abgesehen von der bereits erwähnten Ausnahme werden diese Arbeiter regelmäßig in allen Betrieben im Akkord bezahlt. Röhrenzieher werden teilweise auch nach der Zeit entlohnt. Von 6 zu Zwecken dieser Arbeit untersuchten Glashütten wenden 4 für die Glasmacher, Gehilfen, Külbelmacher und Anfänger das Gruppenakkordsystem an, eine Hütte ein-

faches Stücklohnsystem und eine, die ganz besonders qualifizierte Artikel herstellt, Zeitlohnsystem, wobei allerdings die Arbeiter nach der Arbeit am Ofen noch leichtere Arbeiten, wie Stöpselmachen und Auftreiben der Gefäßränder im Akkord verrichten können. Diese letztere Hütte nimmt in jeder Hinsicht eine Sonderstellung ein. Sie ist eine der ältesten Thüringer Hütten; das Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter ist durchaus patriarchalisch, das Arbeitermaterial ausgesucht tüchtig und solide. Wenn man die Hütte betritt, ist man überrascht von der auffallend ruhigen Arbeitsweise, die in der Zeitentlohnung begründet ist. Das Interesse der Arbeiter am Betrieb und an der Tätigkeit wird deutlich fühlbar.

Dort, wo das Gruppenakkordsystem angewandt wird, wird es so gehandhabt, daß in der Arbeitergruppe (dem „Stuhl") Glasmacher, Gehilfe, Külbelmacher und Einträger vereinigt sind. (Der Einträger wird auch zuweilen als Lehrling behandelt und demgemäß in Zeitlohn bezahlt). Die prozentuale Verteilung des Akkordlohnes unter die Mitglieder einer Gruppe ist folgendermaßen geordnet:

der Glasmacher erhält	46—48 %
der Gehilfe erhält	30—31 %
der Külbelmacher erhält	13—14 %
der Einträger erhält	10—11 %.

Vereinzelt trifft man auch Glasmacher, die in einem sog. Kompagniesystem arbeiten. Es tun sich drei möglichst gleichfähige Glasmacher zusammen und diese verteilen unter sich den Lohn zu gleichen Teilen. Teilweise wird auch eine freie Vereinbarung innerhalb eines so besetzten „Stuhles" getroffen, wonach etwa der Fertigmacher 36 % und die beiden Gehilfen je 32 % erhalten.

Zusammenfassend kommt man zu dem Ergebnis, daß die Schmelzer, die Arbeiter in den Hilfsgewerben und die Hilfsarbeiter nach der Zeit entlohnt werden und zwar in allen Fällen. Das Akkordsystem wird grundsätzlich für die Glasmacher und Schleifer angewandt. In den 6 Hütten, deren Betriebe diesen und den folgenden Ausführungen zugrunde liegen, verteilen sich die Systeme folgendermaßen:

siehe Tabelle auf Seite 67.

	A	B	C	D	E	F
Glasmacher	GA	AL	GA	**)	ZL *)	GA
„ gehilfe		AL		GA	ZL	
Külbelmacher		AL			ZL	
Anfänger		AL			ZL	
Einträger		ZL		ZL	ZL	
Schleifermeister	GA	AL	—	ZM	AL	AL
Schleifergehilfe		AL	—		AL	AL
Formenmacher	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL
Hafenmacher	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL
Schmelzer	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL
Schürer	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL
Hilfsarbeiter	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL	ZL

Erklärung: AL = Akkordlohn, ZL = Zeitlohn,
GA = Gruppenakkord, ZM = Zwischenmeistersystem.
*) nach der Arbeitszeit: Stöpselmachen, Auftreiben etc. im Akkord.
**) Röhrenzieher nach der Zeit mit Quantitätsprämien.

c) Die Regelung der Lohnhöhe in der Glashüttenindustrie.

Nunmehr wendet sich die Untersuchung dem zweiten Aufgabenkreise der Lohnpolitik (Regelung der Lohnhöhe und der übrigen Arbeitsbedingungen) und seiner Behandlung und Entwicklung in der Glashüttenindustrie Thüringens zu. Die Betrachtung könnte hierfür verschiedene Methoden anwenden. Als authentische Quellen für die Beschaffung des Materials können nun entweder die Lohnbücher und Arbeitsordnungen der einzelnen Betriebe oder die Tarifverträge in Betracht gezogen werden. Selbst wenn man von den technischen Schwierigkeiten absehen wollte, die sich bei der Erlangung der notwendigen Unterlagen aus den Lohnbüchern ergäben, und die sich als unüberwindlich erweisen würden, so bieten auch sachlich diese Aufstellungen der einzelnen Betriebe in ihrer Zersplitterung und bei ihrer ausgesprochen begrenzten Gültigkeit nicht die geeignete Grundlage für die vorliegende Arbeit, die auf das für die Thüringer Verhältnisse Allgemeingültige und Typische den größten Wert zu legen hat.

So erscheinen als sichere und brauchbare Quelle lediglich die Tarifverträge. Die Statistiken der einzelnen Betriebe sind nur hilfs-

weise heranzuziehen als Belege für die tatsächliche Anwendung der tariflichen Bestimmungen oder für die Grenzen ihrer Durchführung, dann auch, um den Grad etwaiger Abweichungen von den Tarifen zu zeigen. Sie werden, kurz gesagt, dazu dienen, die Handhabung der Tarife deutlich zu machen. Auch die Tarifverträge selbst können im allgemeinen nur als Handhabe der Untersuchung dienen. Ihr Inhalt wird also im wesentlichen nur Ausgangs- und Stützpunkt der folgenden Betrachtungen sein.

Der hervorragendste Bestandteil der Tarifverträge sind die Lohntarife. Neben ihnen stehen die Bestimmungen über Arbeitszeit und über die übrigen Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag enthält entweder Zeitlohn- oder Akkordsatzangaben. In der Mehrzahl der Fälle bestehen die Lohntarife der Thüringer Glashütten aus Zeitlöhnen, die für die Akkordarbeiter durch eine Prozentzahl ergänzt werden (20% oder 25%), die den Mindestbetrag angibt, den ein Akkordarbeiter über den Zeitlohn hinaus verdient. Der tarifliche Lohn ist also Zeitlohn als tatsächlicher Lohn für die Zeitlohnarbeiter und als Richtlohn für die Akkordarbeiter. Für die letzteren hat er mit der Revolution noch eine andere Bedeutung anzunehmen begonnen. Die Arbeitnehmer forderten, daß der Richtlohn zugleich ein Mindestlohn sein sollte, der unter allen Umständen zu garantieren sei. Diese Forderung stieß auf großen Widerstand. Auf Arbeitgeberseite wurde ihr entgegengestellt, daß mit ihrer Bewilligung dem Akkordsystem jede Bedeutung genommen werde, da das Interesse des Arbeiters sich auf die Spanne zwischen dem Mindestlohn und dem evtl. Mehrverdienst beschränkte. Dieses Interesse aber werde keineswegs genügen, die Leistungsfähigkeit des Arbeiters in dem Maße anzuspannen und zu steigern, wie der Anreiz des reinen Akkordsystems es vermöchte. Im Zusammenhang mit der Einführung des Achtstundentages werde also der garantierte Mindestlohn die Produktivität der Wirtschaft stark hemmen. Auch die tüchtigen Elemente unter den Arbeitnehmern waren nicht unbedingt für die Einführung des garantierten Mindestlohnes, weil ihre größere Leistungsfähigkeit dann nicht mehr genügend bewertet würde. Die Gewerkschaft stellte sich jedoch auf den Standpunkt, daß auch dem minderbefähigten Arbeiter ein auskömmlicher Lohn gesichert werden müßte. Diese Idee ist nur ein Teil der Schematisierungsbestrebungen der Gewerkschaften, von denen noch später im Zusammenhang mit der Betrachtung der Spanne zwischen den Löhnen der gelernten und denen der ungelernten Arbeiter ausführlich zu handeln ist. Die Garantie des Mindestlohnes war für die Hüttenindustrie zuerst im September 1919 von den Arbeitnehmern beansprucht worden. Die Weißhohlglaskonferenz in Görlitz 1919 forderte in ihrem „Beschluß"

für die Glasmacher, Schleifer und anderen Facharbeiter einen „garantierten Wochenlohn". Diese Forderung beschränkte sich allerdings auf die sächsische Weißhohlglasindustrie. Im Entwurf des Tarifvertrages für die gesamte Weißhohlglasindustrie im September 1919 wurde die Forderung verallgemeinert. Der betreffende Satz lautete: „Jedem im Akkord beschäftigten Arbeiter wird ein gewisses Minimaleinkommen pro Woche garantiert"[1]). Der auf Grund dieses Entwurfes abgefaßte erste Tarifvertrag vom 8. V. 1920 nahm diesen Satz nicht auf, sondern änderte ihn folgendermaßen ab: „Für alle im Akkord- oder Wochenlohn arbeitenden gelernten oder ungelernten Arbeiter werden Richtlöhne festgesetzt"[2]). Der Manteltarif vom 15. X. 1921 formulierte den eben ausgesprochenen Standpunkt noch schärfer. Er stellte Richtlöhne auf und betonte: „Ein Mindesteinkommen wird damit nicht garantiert"[3]). Es ist also in der Weißhohlglasindustrie niemals zu einer Garantierung des tariflichen Zeitlohnes gekommen. Er ist lediglich auf seine Bedeutung als Richtlohn beschränkt geblieben.

Dagegen ist eine andere Art der Lohngarantie üblich geworden. Ist der Arbeiter durch einen Umstand, der von dem Arbeitgeber zu vertreten ist, an der Ausführung seiner Arbeit verhindert, so steht ihm ein gewisser tariflich festgesetzter Prozentsatz seines Lohnes zu. Derartige, der regelmäßigen Arbeit hinderliche Umstände sind in der Glashütte vor allem Hafenbruch, schlechtes Glas und verspäteter Arbeitsanfang durch schlechte Heizung. Der durch eine dieser Ursachen entstandene Arbeitsausfall, „Feierschicht" genannt, wurde bereits vor dem Kriege dem Arbeiter mit einem tariflich festgesetzten Lohn bezahlt. Neuerdings sind darüber genauere Bestimmungen in die Tarifverträge aufgenommen worden. Sie billigen dem Glasmacher in den Thüringer Hütten gewöhnlich 70% seines Richtlohnes und den Gehilfen 70% ihres durchschnittlichen Wochenlohnes zu. Allerdings besteht für die Facharbeiter die Verpflichtung, während der „Feierschichten" andere Arbeiten zu leisten. Der Manteltarif vom Oktober 1921 ging über diese Bestimmung hinaus, indem er die Arbeiter nur zu solchen Arbeiten verpflichtete, die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, und ihnen auch im Fall von Arbeitsausfall o h n e Verschulden der Firma einen Lohn von 35% ihres Zeit- oder Richtlohnes gewährleistete.

Die Art der Bemessung des Akkordsatzes für die einzelnen Artikel auf der Grundlage des tariflichen Richtlohnes ist eben-

---

[1]) „Der Fachgenosse" 1919, S. 133.
[2]) „Rechenschaftsbericht des Glasarbeiterverbandes" 1920, S. 47.
[3]) „Der Fachgenosse" 1921, S. 194.

falls häufig tariflich geregelt. Der Tarifvertrag für die Weißhohlglasindustrie vom 8. V. 1920 bestimmt: „Zur Festsetzung der Stücklöhne sind die durchschnittlichen Leistungen der letzten vier vollen Arbeitswochen der einzelnen Arbeiterkategorien zu ermitteln; auf Grund dieser Feststellungen sind die Akkordtarife den obigen Richtlöhnen anzupassen“ [1]). Ähnliche Bestimmungen enthielt der Manteltarifvertrag vom Oktober 1921. Auch für die Berechnung des Lohnes für neuaufgenommene Sorten enthalten die Tarifverträge Vorschriften. In den Thüringer Hütten wird die Akkordsatzbemessung auf folgende Weise vorgenommen. Mit Ausnahme der Röhren, deren Herstellung nach Gewicht bezahlt wird (wenn nicht Zeitlohn angewandt wird), werden in den meisten Hütten die Produkte noch nach der alten Zähleinheit gemessen: nach dem Hüttenschock oder Hüttenhundert. Dieses enthält x Stück. Der Lohn für ein Hüttenschock wird auf eine beliebige Summe festgesetzt, beispielsweise Mk. 3.20 oder Mk. 0.36. Wenn nun der Arbeiter einen neuen Artikel zum Zweck der Lohnfestsetzung arbeitet, so wird folgendermaßen kalkuliert: der Richtlohn beträgt pro Stunde beispielsweise Mk. 0.72. Wenn das Schock Mk. 0.36 Lohn bringt, so müssen stündlich zwei Schock gearbeitet werden. Danach wird dann die Größe x des Hüttenschocks für die verschiedenen Artikel verschieden festgesetzt. Von einem Gegenstand, der eine halbe Stunde Arbeitszeit beansprucht, wird ein Stück gleich einem Schock sein; werden in einer halben Stunde 20 Stück gearbeitet, so ist das Hüttenschock für diesen Artikel gleich 20 Stück. So kommt es, daß in der gleichen Hütte von einem Erzeugnis 6 Stück auf ein Schock gerechnet werden, während ein einziger größerer und komplizierter Gegenstand 3 Schock zählen kann. Dieses System ist recht kompliziert und unbequem. Es mutet den modernen, an das Dezimalsystem gewöhnten, Menschen sehr altertümlich an. In einigen Hütten ist man bereits dazu übergegangen, für das Hüttenschock den Wert 100 Stück einzuführen. Allerdings wollen die Glasmacher nur ungern von ihrer alten Zählgewohnheit lassen.

Die Festsetzung des Akkordsatzes für den neuen Artikel findet, nachdem der Arbeiter auf Grund obiger Berechnung dem Arbeitgeber seinen Vorschlag und dieser einen Gegenvorschlag gemacht haben, durch Einigung auf die den Erfahrungen beider entsprechende Zahl statt.

Diese Art der Lohnbemessung erklärt auch die häufige Anwendung des Gruppenakkordsystems (früher des Zwischenmeistersystems). Denn es ist entschieden leichter, den Akkordlohn für eine gewisse Anzahl Schock prozentual zu teilen, als für jeden Mitwirkenden (Glas-

[1]) „Rechenschaftsbericht des Glasarbeiterverbandes“ 1920, S. 49.

macher, Gehilfe, Külbelmacher und „Anfänger") gesondert zuerst den Akkordlohn pro Stück und dann die Schockgröße für jeden Artikel zu berechnen.

Aus der Akkordberechnungsmethode erhellt der enge Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und dem tatsächlichen Verdienst der Akkordarbeiter. Bei der Festsetzung der Stücklohntarife muß in erster Linie die Arbeitszeit berücksichtigt werden. Von den Zeitlohnarbeitern sind hinsichtlich ihres tatsächlichen Verdienstes nur die in Stundenlohn bezahlten von der Länge der Arbeitszeit abhängig. Das sind in den Thüringer Glashütten nur die Packer, Ausleerer, Hofarbeiter und Tagelöhner, und die Arbeiterinnen, die nur zum Einbinden der fertigen Produkte mit Stroh vor der endgültigen Verpackung verwendet werden. Auf die beiden anderen Arbeiten des Zeitlohnes, die in den Thüringer Hütten üblich sind: Schichtlohn und Wochenlohn, hat die Länge der Arbeitszeit keinen direkten Einfluß. Im Wochenlohn arbeiten die nicht im Akkordlohn bezahlten Glasarbeiter, die Schmelzer, die Formenmacher und Hafenmacher, die Sortierer und Beschauer. Wenn die Einträger als Lehrlinge [1]) betrachtet werden, erhalten auch sie Wochenlohn. Im Schichtlohn arbeiten nur die Schürer, die die Temperatur des Ofens am Tage verantwortlich regulieren müssen.

Für die Höhe des Lohnes dieser Arbeiter sind direkt nur ihre Fähigkeiten, die Bedeutung ihrer Arbeit für den Betrieb und die Kaufkraft des Lohnes maßgebend. Indirekt spielt allerdings die Arbeitszeit auch für diese Arbeiter dann eine Rolle, wenn sie unverhältnismäßig lang ist.

Die Arbeitszeit in den Glashütten ist im allgemeinen so geregelt: Die zum Glasmachen nötige Temperatur im Ofen und, ihr angepaßt, der Inhalt der Häfen, halten in der Regel 7 bis 8 Stunden vor. Damit ist der eigentlichen Arbeit der Glasmacher eine natürliche Grenze gesetzt. Es kommt häufig vor, daß sie, wenn der Arbeitstag um 7 Uhr früh beginnt, bereits um 3 Uhr oder um $3^1/_2$ Uhr nachmittags die Arbeitsstelle verlassen. Oft werden sie jedoch nach der Arbeit am Ofen noch anderweitig beschäftigt. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Glasmacher in den Weißhohlglashütten betrug vor dem Kriege 9 bis 10 Stunden. Ebenso lange arbeiteten die Schleifer, Formenmacher, Hafenmacher und Hilfsarbeiter. Heute ist die 48stündige Arbeitswoche für die Arbeiter durchgeführt. Anders liegen

[1]) Eigentliche Lehrlinge kennt die Glashüttenindustrie Thüringens nicht. Die Jungen sollen regelmäßig 3 bis 4 Jahre als Einträger arbeiten. Während dieser Zeit sehen sie durch dauernde Beobachtung den Glasmachern die nötigsten Handgriffe ab. Die Fertigkeit erwerben sie während ihrer Tätigkeit als „Anfänger".

die Verhältnisse für die Schmelzer. Nach Beendigung der Arbeit der Glasmacher am Ofen füllen die Schmelzer das Gemenge für die Glasmasse, die am nächsten Tag verarbeitet werden soll, in die Häfen und haben nun während der Nacht die Schmelze und die Feuerung mit ihren Gehilfen zu beobachten und zu überwachen. Am frühen Morgen werden sie von den Schürern abgelöst, die bis zur Beendigung der Glasmacherarbeit am Nachmittag den Ofen bedienen. Die Arbeits- bezw. Arbeitsbereitschaftszeit der Schmelzer und Schmelzgehilfen beträgt etwa 12 Nachtstunden, die der Schürer durchschnittlich 12 Tagesstunden; daran ist auch nach der Revolution nicht viel geändert worden.

Die lange Arbeitszeit der Schmelzer ist naturgemäß Anlaß zu Kämpfen und zu Anträgen an das Arbeitsministerium gewesen, und zu ihrer Beseitigung sind mannigfaltige Vorschläge gemacht worden. Der Einführung zweier Schmelzer zur Ablösung (dem meist gebrachten Vorschlage) stehen zwei triftige Bedenken entgegen. Die Beschäftigung von zwei Arbeitskräften für die fast nur beobachtende, in Arbeitsbereitschaft bestehende Tätigkeit der Schmelzer, die wegen der hohen Verantwortlichkeit sehr hoch bezahlt werden muß, würde den Anteil des Lohnes an den Produktionskosten merklich vergrößern. Andererseits ist es für die Schmelzer selbst schwer, die Verantwortung für die Arbeit zu übernehmen, die ein anderer angefangen hat. Die Arbeitszeit der Schmelzer ist einer derjenigen Punkte, bei denen das Vordringen moderner Arbeitsinstitutionen an der technischen Eigenart der Glashüttenindustrie scheitert, die mehr als die meisten Industrien von der Eignung des einzelnen Arbeiters abhängig ist.

Auch für die Verkürzung der Arbeitszeit der Schürer ist bisher ohne durchgreifenden Erfolg gekämpft worden. Nur in einigen Betrieben wurde der Achtstundentag auch auf sie ausgedehnt. Im allgemeinen gilt aber für Schürer und Schmelzer die Tatsache, daß ihre Arbeitszeit besonders ausgedehnt ist und daher auch bei der Höhe ihres Lohnes berücksichtigt werden muß.

Die Arbeitszeit übt ihren Einfluß auf die Höhe des Akkordlohnes und indirekt auch zuweilen auf die Höhe des Zeitlohnes nur so weit aus, als nicht bereits Auskömmlichkeit des Lohnes und die Leistungsfähigkeit des lohnzahlenden Betriebes der Lohnhöhe eine untere und obere Grenze gesetzt haben. In anderer Weise beeinflussen die direkten und indirekten Lohnabzüge und Lohnzuschläge die Lohnhöhe vermindernd oder steigernd. Sie kommen erst sekundär zur Geltung, indem sie den tatsächlich erreichten Lohn der Arbeiter verändern.

Soziale Lohnzulagen sind in der Glashüttenindustrie Thüringens nur in sehr beschränktem Umfang zur Anwendung gekommen. Der Tarifvertrag vom Mai 1920 beachtete den Unterschied zwischen ver-

heirateten und unverheirateten Arbeitern nur insoweit, daß er die verheirateten Gehilfen über 24 Jahre den ledigen über 26 Jahre gleichstellte und in der Flakonglasbranche den verheirateten Hilfsarbeitern einen Zuschlag von 5% bewilligte. Die späteren Lohnabkommen gingen über diese Bestimmungen hinaus. Eine einmalige Lohnzulage im November 1922 betrug für verheiratete Arbeiter Mk. 2000.—, für ledige Mk. 450.— bis Mk. 1000.—. Nach der Stabilisierung setzte das Lohnabkommen vom 23. XI. 1923 für verheiratete Gehilfen über 22 Jahre einen Mehrlohn von 10% fest. Das Lohnabkommen vom Dezember 1924 stellte den Lohn der Verheirateten durchweg 5—10% höher als den der ledigen Arbeiter. Diese Spanne ist auch in den letzten Schiedssprüchen vom Mai 1925 aufrechterhalten worden.

Von größerer Bedeutung ist ein anderer indirekter Lohnzuschlag in den Thüringer Hütten. Die Glasmacher und, soweit möglich, auch andere Meister, erhalten außer ihrem Lohn freie Wohnung beim Werk und freie Heizung. Dieser Brauch ist besonders im Nordwesten des Thüringer Waldes von altersher üblich. Da die Werkwohnungen nur in beschränkter Anzahl vorhanden sind, erhalten die nichtbedachten Arbeiter eine Entschädigung, die augenblicklich Mk. 250.— bis Mk. 300.— pro Jahr beträgt. Weiter ist hier noch diejenige Vergünstigung zu nennen, die in der Einrichtung einer Kantine mit Unternehmerzuschüssen besteht, wodurch es den Arbeitern ermöglicht ist, innerhalb des Betriebes billig und gut zu essen. Nach den bisherigen Erfahrungen werden diese Kantinen, die ein Mittagessen für Mk. 0.30 bis Mk. 0.35 abgeben, gut besucht.

Diesen direkten und indirekten Lohnzulagen gegenüber stehen die Lohnabzüge. Es soll hier nicht von den allgemeinen und pflichtmäßigen Abgaben für Versicherung, Steuer und Erwerbslosenfürsorge die Rede sein. Es sei nur erwähnt, daß sie in den Thüringer Glashütten gegen 2—3% 1914, heute 8—10% des Lohnes ausmachen. Typisch für die Glashüttenindustrie ist eine andere Art der Lohnkürzung: Das Risiko des Glasmeisters ist durch die Empfindlichkeit des Materials bei der Verarbeitung höher als die Gefahrbelastung der Arbeiter in anderen Gewerben. Bruch, das sind Scherben und gänzlich unbrauchbare Produkte, wird in der Regel nicht vergütet. Nur wenn das Werkstück durch die schlechte Qualität der Glasmasse nicht gelingt oder zerbricht, beteiligt sich der Unternehmer mit 50% an der Gefahrtragung. Für schlechte, aber für andere als den vorbestimmten Zweck noch brauchbare, Gegenstände muß der Arbeitgeber dem Glasmacher 20% des Stücklohnes bezahlen. Außer diesen direkten Lohnabzügen kennt die Glashüttenindustrie noch andere, den Arbeitsertrag beeinflussende Faktoren, die mit der Abhängigkeit der Arbeit von den persönlichen Fähigkeiten des Arbeiters zusam-

menhängen. Da Geschicklichkeit und Handfertigkeit die Höhe der Arbeitsleistung mitbestimmen, so ist die Übung ein wesentlicher Faktor zur Erhöhung des Arbeitsertrages. Beispielsweise stellte ein Glasmacher in einem der untersuchten Thüringer Hüttenbetriebe von dem gleichen Artikel, den er 3—4 Wochen lang arbeitete, im Anfang täglich 1300 Stück her, und nach 3 Wochen täglich 2700 Stück. Er erzielte also eine Steigerung von mehr als 100%. Die Abhängigkeit des Leistungsertrages von der Übung und Einarbeitung des Arbeiters spricht auch bei mehr oder minder häufigem Sortenwechsel mit. Allerdings ist der dadurch entstehende Ausfall im Arbeitsertrag nicht von großer Bedeutung, da die Arbeiter in den Thüringer Hütten meistens darauf eingestellt sind, häufig mit den Artikeln zu wechseln. Sortenwechsel wird einmal durch die Abnahme der Ofentemperatur im Laufe des Tages bedingt. Es lassen sich nach der Abkühlung gegen Abend nicht mehr die gleichen Artikel herstellen wie bei der höchsten Temperatur am Morgen. Diesem Umstand wird häufig dadurch abzuhelfen versucht, daß während der Mittagszeit der Ofen noch einmal auf höhere Temperatur gebracht wird.

Von größerem Einfluß auf den Sortenwechsel und damit auf den Arbeitsertrag ist die Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt[1]). Zu Zeiten guter Marktlage werden große Aufträge mit langer Befristungsmöglichkeit es erlauben, daß der Glasmacher längere Zeit denselben Artikel herstellen und dadurch die Vorteile der Einarbeitung ausnutzen kann. Dazu wird er bei den kleinen kurzfristigen Aufträgen in Depressionszeiten nicht in der Lage sein.

Damit soll die Betrachtung der allgemeinen Einflüsse auf die Höhe des tatsächlich erzielten Lohnes abgeschlossen werden. Die in den Tarifverträgen festgelegten und die tatsächlich erzielten Verdienste der Arbeiter in den Glashütten auf dem Thüringer Walde verdienen in lohnpolitischer Beziehung eine Untersuchung nach zwei Richtungen. Es sind zunächst die Veränderungen der Löhne in ihrer zeitlichen Entwicklung zu verfolgen und diese Löhne den gleichzeitig in anderen Gewerben gezahlten gegenüberzustellen. Aber auch eine Betrachtung der Löhne der einzelnen Arbeiterkategorien innerhalb der Hüttenbetriebe zeigt bemerkenswerte typische Erscheinungen.

Zirka 80% aller Bewegungen der deutschen Glasarbeiter vor dem Kriege setzten sich für eine Lohnerhöhung oder für die Abwehr von Lohnkürzungen ein. Die Glasindustrie Thüringens ist an diesen Lohnbewegungen nur mit einer sehr geringen Zahl beteiligt. Wenn man jedoch bedenkt, daß rund 60 bis 80% ihrer Bewegungen erfolgreich verliefen, so muß mit der Zeit ein Einfluß auf die Lohnhöhe zu be-

[1]) Vergl. dazu auch Schwarzer, a. a. O. S. 130 ff.

merken gewesen sein. Das Ziel der Bewegungen, die sich stets auf einen Betrieb beschränkten, war selten die Anpassung der Löhne an eine etwaige Erhöhung der Lebenshaltungskosten. In fast allen Fällen wurde eine Angleichung an die höheren Löhne erstrebt, die in verwandten benachbarten Betrieben gezahlt wurden. Der große Prozentsatz erfolgreicher Bewegungen macht es erklärlich, daß sich allmählich das Lohnniveau in den Thüringer Glashütten hob. Vergleicht man daraufhin die Löhne der Glasmacher als die des wesentlichsten Bestandteiles der Hüttenbelegschaft im Jahre 1910[1]) mit den Durchschnittszahlen von 1914, so ergibt sich für 1914 eine Steigerung von 20 bis 50%.

Durchschnittswochenlöhne der Glasmacher.	1910	1914	Steigerung in %
Glasmacher (chem.-techn. Branche)	Mk.27.– bis 36.–	Mk.40.– bis 50.–	35–50%
Glasmacher (Flakon)	Mk.18.– bis 24.–	Mk.30.– bis 32.–	$33^1/_3$–$66^2/_3$ = ca. 50%
Glasmachergehilfen (chem.-techn. Branche)	Mk. 24.–	Mk.27.– bis 30.–	12,5–25%
Külbelmacher (chem.-techn. Branche)	Mk. 15.–	Mk. 18.–	20%

Stellt man die 1914 in den Hütten erzielten Durchschnittsverdienste der gelernten Facharbeiter über 24 Jahre (Glasmacher) den Löhnen gegenüber, die in anderen Gewerben Thüringens gezahlt wurden, so findet man, daß die Flakonglasmacher den Durchschnitt der Löhne erreicht hatten, die Glasmacher der chemisch-technischen Branche das allgemeine Niveau sogar erheblich überschritten.

Durchschnittliche Wochenlöhne gelernter Facharbeiter über 24 Jahre in Thüringen im Jahre 1913/14.				
Metall[2])	Holz[2])	Textil[2])	Glasmacher chem.-techn. u. Flakonbranche	
Mk. 36.12	Mk. 31.48	Mk. 26.18	Mk.40.– bis 50.–	Mk.30.– bis 32.–

[1]) Die Angaben der Vorkriegslohnzahlen sind z. T. der Schrift „Lohn und Arbeitsverhältnisse in der Glasindustrie", Berlin 1912 (herausg. vom Zentralverband der Glasarbeiter) entnommen, z. T. beruhen sie auf Angaben des Gauleiters für den Gau Thüringen des Glasarbeiterverbandes.

[2]) Die Angaben entstammen den Vierteljahresberichten des Thüringischen Statistischen Landesamtes in Weimar, 1923, S. 183.

Der Mehrverdienst der Glasmacher für chemisch-technisches Gerät erscheint nicht ungerechtfertigt, wenn man berücksichtigt, welche Handfertigkeit, Vielseitigkeit und nicht zuletzt auch Eignung für den Glasmacherberuf gerade in dieser Branche nötig sind, und wenn man in Betracht zieht, daß die Arbeit in den Hütten durch die hohe, oft unerträgliche Temperatur des Arbeitsraumes erheblich erschwert wird. Es waren daher auch nur die Löhne der gelernten Glasmacher, die das allgemeine Lohnniveau der Thüringer Industrien überschritten. Die Verdienste der Hilfsarbeiter erreichten im allgemeinen nicht die Höhe der entsprechenden Löhne in anderen Gewerben. Siehe Tabelle.

Durchschnittliche Wochenlöhne für ungelernte Arbeiter in Thüringen 1913/14.			
Metall	Holz	Textil	Glas
Mk. 24.44	Mk. 22.78	Mk. 21.71	Mk. 18.— bis Mk. 20.—

Nach der Inflationszeit[1]) wurden die ersten stabilen Löhne in der Thüringer Hüttenindustrie im November 1923 vereinbart. Es wurde den Akkordlöhnen ein Stundenlohn von Mk. 0.37 zugrunde gelegt. Vermehrt man diesen Betrag um die 20%, die der Akkordarbeiter mindestens über den Stundenlohn hinaus verdienen soll, so ergibt sich ein Stundenlohn von Mk. 0.45 für den Facharbeiter. Der Wochenverdienst von Mk. 21.60 entsprach, selbst wenn man ihn als Mindestverdienst betrachtet und einen Durchschnittslohn von Mk. 25.— bis Mk. 30.— annimmt, keineswegs dem Vorkriegswochenlohn. Denn die Teuerungszahl für Dezember 1923 betrug 96,3. Es wäre also, wenn die Vorkriegslohnhöhe erreicht werden sollte, ein Lohn von ca. Mk. 38.— bis Mk. 48.— im Durchschnitt erforderlich gewesen. Dem Bedürfnis einer Lohnerhöhung wurde auch bald Rechnung getragen; bereits im Dezember 1924 betrug der Zeitlohn des Glasmachers Mk. 0.52½, sein Akkordlohn Mk. 0.63, was einen Mindestwochenlohn von Mk. 30.24 und einen Durchschnittswochenlohn von

[1]) Eine Untersuchung der Löhne während der Inflationszeit ergibt Resultate, die hier bedeutungslos sind, da es sich nur um regelmäßige Lohnforderungen zur Anpassung an die steigenden Preiszahlen und um ebenso regelmäßige Bewilligungen der Forderungen handelte. Von Interesse ist nur die Feststellung, in welchem Grade die Lohnerhöhungen sich dem Steigen des Lebenshaltungsindex anpaßten. Einer Steigerung der Thüringer Teuerungszahl (vgl. Vierteljahresber. d. Thür. Stat. Landesamtes) vom Mai 1920 (801) bis zum März 1922 (2245) um 180% entsprach eine Lohnerhöhung für die Glasmacher von Mk. 300.— auf Mk. 828.—, d. h. um 175%.

Mk. 40.— ergibt. Damit war bei der Teuerungszahl für Dezember 1924 (101,2) die Vorkriegslohnhöhe erreicht. Die überragende Stellung der Glasmacherlöhne, die sie vor dem Kriege den Löhnen anderer Arbeiter gegenüber eingenommen hatte, war damit erhalten geblieben.

Durchschnittliche Stundenlöhne der Facharbeiter in Thüringen im Dezember 1924.		
Porzellan [1])	Metall [1])	Glas
Mk. 0.57	Mk. 0.54	Mk. 0.63

Die Hilfsarbeiterlöhne standen mit einem Durchschnitt von Mk. 0,37 bis Mk. 0,40 pro Stunde hinter denen der ungelernten Arbeiter in anderen Gewerben zurück. In der Metallindustrie betrug ihr Stundenlohn im Dezember 1924 Mk. 0,42.

Im Jahre 1925 war eine abermalige Lohnerhöhung notwendig. Die Indexziffer für Thüringen stieg von 1,36 im Januar 1925 auf 1,5 im Juli 1925, also um 10%. Der Schiedsspruch für die Thüringer Hütten vom Mai 1925 brachte für die Glasmacher eine entsprechende Lohnerhöhung um 10%, sodaß der Stundenverdienst des gelernten Facharbeiters jetzt im Akkord Mk. 0,70 betrug. Die Hilfsarbeiter erhielten eine Lohnerhöhung von 7 bis 10% für die jüngeren, und von 15 bis 20% für die älteren Arbeiter. Für die Arbeiterinnen erhöhte sich der Lohn um 33,3%. Der Schiedsspruch vom September 1925 ließ die Löhne der Facharbeiter unverändert, brachte jedoch den Hilfsarbeitern wiederum eine Erhöhung ihrer Löhne und zwar um 4 bis 5%, für die Arbeiterinnen um 10 bis 15%.

Für die Untersuchung des Anteils der einzelnen Arbeiterkategorien an Lohnerhöhungen ist es zweckmäßig, die eben bereits verwendete Dreiteilung in Facharbeiter, Hilfsarbeiter und Arbeiterinnen beizubehalten. Verfolgt man für diese drei Gruppen die Prozentzahlen, um die ihr Lohn den jeweils vor der Erhöhung gezahlten überschritt, so kommt man zu folgendem Ergebnis:

[1]) 1919—1922	Durchschnittliche Wochenlöhne					
	Glasmacher	Steigerung	Hilfsarbeiter	Steigerung	Arbeiterinnen	Steigerung
1919	M. 150.—	—	M. 50.—	—	M. 38.50	—
1920	„ 300.—	100%	„ 160.—	220%	„ 91.20	140%
1922	„ 828.—	175%	„ 480.—	200%	„ 256.80	175%

[1]) Vierteljahresber. d. Thür. Stat. Landesamtes 1924, S. 117.

[2]) 1924—1925 Durchschnittliche Stundenlöhne

	Glasmacher (Akkordlohn = Stundenlohn + 20%)	Steigerung	Hilfsarbeiter	Steigerung	Arbeiterinnen	Steigerung
Dez. 1924	M. 0.63	—	M. 0.35	—	M. 0.17½	—
Mai 1925	„ 0.70	10%	„ 0.42	20%	„ 0.23	33%
Sept.1925	„ 0.70	—	„ 0.44	4%	„ 0.26	13%

Diese Übersicht zeigt, daß von 1919 bis 1922 (spätere Inflationszahlen sind zum Vergleich ungeeignet und unübersichtlich) die Hilfsarbeiterlöhne mehr stiegen als die der Facharbeiter, während die Löhne der Arbeiterinnen sich den Facharbeiterlöhnen nicht so stark annäherten. Nach der Stabilisierung sind wiederum die Hilfsarbeiterlöhne denen der Facharbeiter weit voraus, werden aber jetzt von den Löhnen der Arbeiterinnen noch übertroffen. Dieses Ergebnis lenkt die Betrachtung auf ein typisches Merkmal in der Entwicklung der Nachkriegslöhne: Unter dem Einfluß der Gewerkschaften in Erfüllung ihrer sozialpolitischen Aufgabe verringert sich allmählich der Abstand zwischen den Löhnen der gelernten und der ungelernten Arbeiter. Die Schematisierung der Löhne ist in der Thüringer Glashüttenindustrie deutlich zu verfolgen. Im einzelnen zeigt eine Gegenüberstellung der betreffenden Löhne folgende Resultate:

Durchschnittliche tarifliche Wochenlöhne für:							
	Glasmacher	Einträger	Külbelmacher	Gehilfe	Ungelernte Sortierer	Hofarbeiter	Weibl. Arbeiter
1919	M. 150.—	M. 36.—	M. 55.—	M. 95.—	M. 80.—	M. 50.—	M. 38.50
1920	„ 300.—	„ 75.—	„ 140.—	„ 215.—	„ 180.—	„ 160.—	„ 91.20
1922	„ 828.—	„ 236.—	„ 375.—	„ 600.—	„ 264.—	„ 492.—	„ 256.80

Setzt man in dieser Aufstellung die Löhne der Glasmacher in jedem der Jahre gleich 100, so ergeben sich folgende Verhältniszahlen:

	Einträger	Külbelmacher	Gehilfe	Ungelernt. Sortierer	Hofarbeiter	Weibliche Arbeiter
1919	25	36,6	63	52,8	33	25,5
1920	25	45	70	60	53	29
1922	28,5	45	72,5	68	60	31

Die Durchführung dieser Gegenüberstellung für die Zeit nach der Stabilisierung ergibt:

Durchschnittliche tarifliche Stundenlöhne für:				
	Glasmacher (Akkordlohn = Stundenlohn + 20%)	Ungelernte Sortierer	Hofarbeiter	Arbeiterinnen
Dez. 1924	M. 0.63	M. 0.37	M. 0.32,5	M. 0.18
Mai 1925	„ 0.70	„ 0.44	„ 0.37	„ 0.24
Sept. 1925	„ 0.70	„ 0.46	„ 0.39	„ 0.28

Verhältniszahlen, Lohn des Glasmachers = 100.			
	Ungelernte Sortierer	Hofarbeiter	Arbeiterinnen
Dez. 1924	60	51	28
Mai 1925	63	53	35
Sept. 1925	66	56	40

Die Aufstellungen zeigen deutlich, daß die Tendenz während der Inflationszeit dahinging, die Lohnspanne innerhalb des Gewerbes möglichst zu verringern. Mit der Stabilisierung wurde, allerdings teilweise vergeblich, versucht, die Spanne wieder zu vergrößern und sie derjenigen anzugleichen, die vor dem Kriege bestanden hatte. (Die Löhne der Hilfsarbeiter betrugen ca. 40—50% der Facharbeiterlöhne). Als die Preissteigerung um die Jahreswende 1924/25 zu der oben erwähnten Lohnerhöhung zwang, wurde diese dazu benutzt, die Spanne abermals zu verringern. Besonders die Löhne der Arbeiterinnen fallen in dieser Hinsicht ins Auge. Die relative Höhe ihres Lohnes hat sich seit 1924 fast verdoppelt.

Die auffallende Erscheinung der Schematisierung der Löhne hat verschiedene Ursachen. Zunächst mag eine gewisse Erhöhung der Löhne der ungelernten Arbeiter gerechtfertigt erscheinen, wenn man das höhere Lohnniveau dieser Arbeiter in anderen Industrien berücksichtigt. Für die Arbeiterinnen kommt hinzu, daß ihre Löhne besonders im Jahre 1924 hinter dem zurückblieben, was zur Deckung der notwendigsten Lebensbedürfnisse erforderlich war. Diese Gründe veranlaßten den Arbeitgeber, den Forderungen der Arbeitnehmer

nachzugeben, damit der Nachwuchs für die Hilfsarbeiter nicht in andere Gewerbe abwanderte, wie das infolge der zeitweise zu niedrig angesetzten Löhne für die gelernten Arbeiter bereits geschehen ist. Von größerem Einfluß auf die steigende Bewegung der Hilfsarbeiterlöhne war jedoch zweifellos das Prinzip der Gewerkschaften, alle im Hüttenbetriebe gezahlten Löhne einander anzunähern, um allen Lohnempfängern möglichst gute und gleichmäßige Lebensbedingungen zu ermöglichen, und um auf diese Weise das allgemeine soziale Niveau zu heben.

Diese Bestrebungen, deren Berechtigung nicht einmal theoretisch zu beweisen ist, bilden für die Praxis eine große Gefahr. Die Lohnpolitik der Gewerkschaften betrachtet den Arbeiter losgelöst von allen seinen Funktionen und deren privat- und volkswirtschaftlichem Wert, außer der des Konsumenten und Familienvaters. Solange aber die vom Arbeiter mitgeschaffenen Waren nach dem Wert bezahlt werden, der ihnen nach der augenblicklichen Marktkonjunktur zukommt, solange muß auch die menschliche Leistung abgestuft bewertet werden, wenn sie qualitativ erheblich differiert. Die Schematisierung der Löhne nimmt dem jugendlichen Arbeiter den Reiz zum Lernen, weil ihm Mühe und Aufwand nicht genügend gelohnt zu werden scheinen. Die Lehrzeit ist aber für hochwertige Leistungen unentbehrlich. Soll die Qualität des Arbeitermaterials und seiner Fähigkeiten gesichert sein, so muß schwierige und verantwortungsvolle Arbeit höher bewertet werden als die Arbeit des Tagelöhners.

4. Die Bemühungen um die Lösung der lohnpolitischen Aufgaben in der Glasindustrie an der „Lampe".

Will man die Lohnpolitik in der Glasindustrie an der „Lampe" der eben behandelten Lohnpolitik in der Glashüttenindustrie gegenüberstellen, so ist es notwendig, sich noch einmal das zu vergegenwärtigen, was oben von den Vorbedingungen für die Struktur der Glasindustrie an der „Lampe" gesagt wurde. Die Entstehung und die geschichtliche Entwicklung, die Arbeitsweise und die Arbeitseinrichtungen ließen die Glasindustrie an der „Lampe" für den kleinen Betrieb und den Hausbetrieb geeignet erscheinen. Die Instrumentenindustrie beschäftigt mehr als 50% ihrer Arbeiter in kleinen Fabriken und in hausgewerblichen oder hausindustriellen Betrieben. Die Ampullen- und Emballagenindustrie fertigt ihre Erzeugnisse ausschließlich in hausindustrieller Betriebsweise an. Im südöstlichen Bezirk ist die Glasbläserei ebenfalls nur in kleinen Betrieben zu finden.

Wenn man zu diesen Tatsachen hinzunimmt, daß rund 12000 Arbeiter an der „Lampe“ selbst und als Hilfsarbeiter in dieser Industrie beschäftigt sind, so wird die starke Dezentralisation der Industrie deutlich. Sie beherrscht die arbeitstechnische Organisation der Glasindustrie an der „Lampe“ und bestimmt den Rahmen für die Wirksamkeit lohnpolitischen Handelns. Eine ganze Anzahl lohnpolitischer Aufgaben sind durch die Struktur der Glasindustrie an der „Lampe“ ausgeschaltet. Der Fragenkreis, der sich um die Auswahl des Lohnsystems und um die Regelung der Arbeitszeit konzentriert, ist ohne Bedeutung. Der lose Zusammenhang zwischen Lohnzahler und Lohnempfänger, die Unmöglichkeit einer Kontrolle und die Uneinheitlichkeit der Arbeitsbedingungen machen die Anwendung des Zeitlohnsystems und die Durchführung einer Arbeitszeitbeschränkung regelmäßig unmöglich. Zeitlohn und Achtstundentag kommen nur in Frage für die Arbeiter in den wenigen größeren Betrieben, die in der Instrumentenindustrie vorhanden sind. Die Zerrissenheit der Industrie stellt für die Lohnpolitik eine andere Aufgabe in den Vordergrund. Die Schwerkraft der Bestrebungen und der Bewegungen richtet sich auf das Problem der Vereinheitlichung.

Der Nachweis für das Vorgehen der Lohnpolitik in dieser Richtung soll wegen der grundlegenden Abweichungen der drei Gruppen im Nordwesten, in der Mitte und im Südosten des Thüringer Waldes gesondert für jede Gruppe vorgenommen werden.

a) Die Glasinstrumentenindustrie.

aa) Die Maßnahmen gegen Dezentralisation und Uneinheitlichkeit.

Vergleicht man zunächst die Glasinstrumentenindustrie im Nordwesten des Thüringer Waldes mit der Glashüttenindustrie hinsichtlich der Zahl, der Form und der Größe ihrer einzelnen Betriebe, so ergibt sich bereits ein typisches und charakteristisches Bild. In 47 Glashütten werden rund 6000 Arbeiter beschäftigt. Die Glasinstrumentenindustrie zählt 400 bis 420 Betriebe mit zusammen ebenfalls 5—6000 Arbeitern, von denen 4—5000 in Fabriken und kleinen, selbständigen hausgewerblichen Betrieben beschäftigt sind und 1—2000 als Hausindustrielle arbeiten. Die genauere Einteilung der Betriebe ist folgende:

Betriebe mit		bis 20	Arbeitern	= 335—355
„	„	20 bis 50	„	= 40—50
„	„	mehr als 50	„	= 15 [1]).

[1]) Nach Angaben des Verbandes Deutscher Glasinstrumenten-Fabriken.

Hinzu kommen die Hausindustriellen. Sie arbeiten für Verleger oder Fabrikanten, die durch Aufkaufen der Erzeugnisse der Heimarbeiter die Produkte ihrer Betriebe vermehren. Die naheliegende Folge dieser Verschiedenartigkeit der Betriebsformen sind stark abweichende Arbeitsbedingungen innerhalb der Instrumentenindustrie. Die Arbeitseinrichtungen in einem Fabrikbetriebe können rationeller gestaltet werden und technische Neuerungen, die Arbeitskraft und -zeit sparen, können eher und mehr beachtet werden, als es in den Heimbetrieben möglich ist. In einem großen Betriebe liegt das Material für den Arbeiter bereit. Der Heimarbeiter muß sich Rohmaterial (Glasröhren) aus der Glashütte holen. — Die fertigen Erzeugnisse müssen gekühlt werden. Der Heimarbeiter ist gezwungen, die Kühlöfen der Glashütten in Anspruch zu nehmen und muß, abgesehen von seinem Zeitverlust und den Verlust durch Bruch auf dem Transport, häufig dafür noch eine Entschädigung zahlen. Die Kühlanlagen der Fabriken liegen innerhalb des Arbeitsraumes.

Es kommt dazu, daß fünf Fachgruppen der Instrumentenindustrie sich im nordwestlichen Gebiet auf die verschiedenen Betriebsformen verteilen. Man kann sie allerdings in zwei größere Gruppen zusammenfassen: Thermometerfabrikation und Herstellung von medizinischen Glasinstrumenten. Die Produkte sind, ihrer vielseitigen Gebrauchsbestimmung entsprechend, für eine Normierung gänzlich ungeeignet. Die Zahl der Artikel umfaßt viele Zehntausende. Auch die Kalkulationsgrundlage ist durchaus uneinheitlich, obwohl die Glasinstrumentenindustrie nur drei wesentliche Faktoren in der Produktionskostenberechnung kennt: Gas, Glas, Lohn. Die Preisberechnung wird dadurch erschwert, daß der Anteil des Lohnes an der Herstellung der Produkte zwischen 50 und 75 % schwankt.

Die große Verschiedenartigkeit der Betriebsform und die vielfache Spaltung der Industrie in anderer Hinsicht ergibt eine entsprechend große Möglichkeit, bezw. Notwendigkeit, die Preise für die Erzeugnisse unterschiedlich festzusetzen. Beispielsweise gibt es Unternehmungen, die für ihre Instrumentenfabrik mit 50 bis 100 Arbeitern eine eigene Röhrenhütte unterhalten, und denen es durch rationelle Auswertung technischer Neuerungen, durch straffe Beaufsichtigung ihrer im Zeitlohn entlohnten Arbeiter und durch wissenschaftliche Leitung des Betriebes möglich ist, dem Markt Produkte anzubieten, deren überragende Qualität eine freie Preisbildung gestattet. Solche Unternehmen können und werden anders kalkulieren als der kleine Hausgewerbetreibende, der mit 2 bis 3 Akkordarbeitern 12 bis 15 Stunden arbeitet, notdürftig die Zeit abspart, die für das Abholen der Glasröhren aus der Hütte und für das Kühlen notwendig ist, und den zuletzt die Schwierigkeiten beim Absatz seiner

notwendig flüchtig gearbeiteten Produkte dazu zwingen, um jeden Preis zu verkaufen und nach Möglichkeit, die Preise der vielen anderen Lieferanten zu unterbieten. Unter diesen Verhältnissen ist ein allmähliches Sinken des Preisniveaus unvermeidlich. Da nun der Lohn den bedeutendsten Anteil an den Produktionskosten hat, liegt das Bestreben nahe, die Folgen einer Senkung des Preisniveaus, die sich für die Rentabilität und für die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe ergeben würden, durch entsprechende Lohnherabsetzungen zu verhüten. Als notwendige Folge der Unterbietung ist für die Arbeitnehmer eine Senkung des Lohnniveaus zu erwarten. Mit ihr droht die flüchtigere Arbeit, wenn die Akkordarbeiter (besonders die Hausindustriellen, deren Löhne ebenfalls von der Reduzierung betroffen würden), ihren Verdienst durch eine quantitative Leistungssteigerung auf Kosten der Qualität stabil zu erhalten suchen, die Güte der Erzeugnisse zu mindern und damit den Absatz in Frage zu stellen.

Besonders fühlbar sind diese Gefahren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Thermometerfabrikation. Der ärztliche Thermometer verlangt bei seiner Herstellung den höchsten Grad genauer und gewissenhafter Arbeit. Ungenaue und flüchtig gearbeitete Thermometer sind im Gebrauch überaus gefährlich. Als in den 90er Jahren des 19. Jahrhunderts die Thermometerindustrie vorwiegend in die Hausbetriebe überging, und ein Überangebot an Thermometern aus diesen zahlreichen neuen Firmen einsetzte, wurden die Folgen der Preiskonkurrenz besonders fühlbar. Um Gegenmaßnahmen zu ergreifen, nahmen 1899 die Thermometerbläser ihre Angelegenheit in die Hand und gründeten zur Hebung der Preise und Löhne den „Thermometerlieferantenverein". Er verpflichtete seine Mitglieder zur Einhaltung bestimmter Richtpreise. Die Folge war ein Anziehen der Preise um 30 bis 60%. Dieser Erfolg war aber nur von kurzer Dauer, denn die erhöhten Preise waren ein Anreiz zu intensiverer Arbeit, so daß abermals ein Überangebot an Thermometern entstand. Die Preise sanken wieder, die Uneinigkeit im Verein führte zu einem Zusammenbruch, der mit Mühe bis zum Jahre 1905 hingehalten werden konnte. Im gleichen Jahre nahm sich der Glasarbeiterverband der Angelegenheit der Thermometerbläser an. Er bemühte sich, durch Verhandlungen eine Lohnerhöhung zu erreichen und durch Aufstellung eines Lohntarifes und durch Abschluß eines Tarifvertrages, die Löhne zu stabilisieren.

Die Tarifierung der Löhne in der Instrumenten- und Thermometerindustrie ist jedoch mit großen Schwierigkeiten verbunden. Die letztere kennt fast hundert verschiedene Formen ärztlicher Thermometer. Ferner müssen die abweichenden Arbeitsbedingungen der Fabrik- und der Heimarbeiter berücksichtigt werden. Der Tarif lag

daher erst im Jahre 1907 fertig vor. Der Vertrag wurde am 15. III. 1908 abgeschlossen zwischen dem Verein Deutscher Glasinstrumentenfabriken und dem Glasarbeiterverband. Er war der erste Tarifvertrag in der gesamten Glasindustrie Thüringens. Vor allem sollten durch ihn die oben angedeuteten Gefahren der Zersplitterung aus dem Wege geräumt werden. Die Interessen der Arbeitgeber kamen in folgenden Paragraphen zum Ausdruck. § 2: „Die im genannten Tarif enthaltenen Preise und Lohnsätze gelten nur für wirklich gute und fehlerfreie Erzeugnisse bezw. Arbeitsleistungen". § 3: „Der Glasarbeiterverband verpflichtet sich, denjenigen Firmen und Hausindustriellen, welche unter Nichteinhaltung der vereinbarten Lohnsätze den Markt mit billigen Schleuderwaren überschwemmen, die Arbeiter zu entziehen." Für die Arbeitnehmer brachte der Tarifvertrag eine 10—15%ige Lohnerhöhung und eine zweijährige Geltungsdauer der festgesetzten Lohnsätze. Die Durchführung des Tarifvertrages während der vorgesehenen Geltungszeit scheiterte leider daran, daß die Heimarbeiter sich nicht ausreichend kontrollieren ließen. Der Tarifvertrag trat bereits nach einem Jahre außer Kraft. Die Folge war, daß mit den abermals sinkenden Preisen die Qualität der Thermometer nachzulassen begann. Es wurde ein drittes Mittel versucht: Der Staat führte die Prüfungspflicht für ärztliche Thermometer ein, von der oben eingehend gesprochen wurde (S. 39 ff.). Damit war die eine Gefahr vorläufig beseitigt. In der späteren Entwicklung, nach dem Kriege 1914—1918, hat die Gesetzgebung auf diesem Wege tatsächlich die gute Qualität der Thüringischen Thermometer zu gewährleisten vermocht. Auf die Lohnverhältnisse jedoch waren diese Maßnahmen ohne jeden Einfluß. Dem Unterbieten wurden keine Schranken gesetzt.

Die große Arbeitslosigkeit und Not zu Beginn des Krieges, der vermehrte Bedarf an Thermometern und Instrumenten und der geringe Bestand an ausgebildeten Glasbläsern drohte noch einmal zu einer allgemeinen Verschlechterung der Thermometer zu führen, die dadurch zum größten Teil unbrauchbar geworden wären. Im Jahre 1916 wandte sich daher der Glasarbeiterverband an das Reichsamt des Innern. Dort wurde beschlossen, die Löhne wiederum tariflich festzulegen. Bei den folgenden Verhandlungen zwischen den Parteien ergab sich die Schwierigkeit, die Hausgewerbetreibenden bindend und vollständig zu erfassen. Um nicht den Tarifvertragsabschluß an dieser Schwierigkeit scheitern zu lassen, oder ihn von vornherein illusorisch zu machen, wurde eine Zwangsinnung für die Hausgewerbetreibenden ins Leben gerufen. Sie erfaßte sämtliche kleinen Thermometerfabrikanten. Der Tarifvertrag vom 26. II. 1917, der daraufhin zustande kam, wurde zwischen drei Verbänden abgeschlossen: zwischen der Zwangsinnung, dem Verein Deutscher Glasinstrumenten-

fabriken und dem Glasarbeiterverband. Auch dieser Vertrag enthielt Schutzbestimmungen, die die Qualität der Erzeugnisse sichern und einer Preisunterbietung vorbeugen sollten. „2. Der Zentralverband der Glasarbeiter- und arbeiterinnen verpflichtet sich, für die Einhaltung des Lohntarifs Sorge zu tragen und in jedem Falle von Preisunterbietungen oder Mehrforderungen der Mitglieder sofortige Abhilfe zu schaffen. Es dürfen insbesondere Fieberthermometer an keinerlei Abnehmer, gleichviel wie sie heißen mögen, zu anderen als den mit der Verkaufsvereinigung (Zwangsinnung) und dem V. d. Gl. F. vereinbarten Tarifpreisen abgegeben werden.....". „3. Die vereinbarten Tarifpreise gelten für durchaus einwandfreie Ware, also solche bester Güte."

Die Tarifvertragsfrage wurde erst nach dem Kriege wieder akut. Der Achtstundentag war in der Hausindustrie und in dem Hausgewerbe nicht durchzuführen. Die Dezentralisation der Industrie erschwerte jede Kontrolle. Teilweise wurde mit Gewalt gegen diejenigen Arbeiter vorgegangen, die in ihren Heimbetrieben länger als acht Stunden arbeiteten. Der Glasarbeiterverband appellierte immer wieder an das Solidaritätsgefühl seiner Mitglieder. Aber alle Bemühungen waren vergeblich. Neuerdings wurde ein Übereinkommen getroffen, das die Arbeitszeit auch für die Heimarbeiter regeln sollte. Es wurde aber nur unregelmäßig eingehalten. Die Konkurrenz der Heimarbeiter, die durch ihre gesetzlich unbegrenzte Arbeitszeit den Fabrikbetrieben gegenüber im Vorteil sind, ist kaum auszuschalten.

Mit mehr Erfolg wurde die Gleichmäßigkeit der Entlohnung angestrebt. Am 18. V. 1920 wurde ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Ein genauer Stücklohntarif für die Fachgruppe „Chemisch Gerät" der Instrumentenbranche folgte im Jahre 1921. Er gibt eine Vorstellung von den Schwierigkeiten, die in der Instrumentenindustrie einer Tarifierung entgegenstehen. Der Lohntarif umfaßt 16 Seiten. Seine ca. 500 Akkordsätze gelten für 86 Artikel in verschiedenen Ausführungen, Ausmaßen nach verschiedenen Systemen. Zur Erklärung sind rund 90 Abbildungen und genaue Beschreibungen beigegeben. Der Tarif berücksichtigt natürlich nur gängige Typen. Die Löhne für Spezialapparate und für einmalig anzufertigende Geräte werden von Fall zu Fall geregelt. Die Lohnsätze in dem Tarif schwanken zwischen Mk. 0.08 und Mk. 7.50 pro Stück.

Schwieriger als die Aufstellung war die Durchführung der Tarifverträge. Die lohnpolitischen Aufgaben in der Glasinstrumentenindustrie erweisen sich als andere, wie die in der Glashüttenindustrie. Schon das Vorgehen in lohnpolitischen Fragen kann unter dem Einfluß der Dezentralisation nicht so intensiv sein. Die Lohnbewegungen

werden niemals alle Beteiligten erfassen, die Organisationen können sich nicht auf das Mitgehen aller verlassen. Dadurch wird die Wirkung ihrer Maßnahmen abgeschwächt. Der Erfolg wird ungewiß und oft unmöglich gemacht. Selbst wenn eine Bewegung erfolgreich verläuft, so ist dieser Erfolg nur schwer und nur selten aufrechtzuerhalten. Denn die Zersplitterung wird noch unterstützt durch den Mangel an Gemeinsinn und den oft durch die Not hervorgerufenen Zwang zu unkameradschaftlichem Handeln.

bb) Die Regelung der Lohnhöhe.

Da die Wahl des Lohnsystems kein Problem für die Lohnpolitik der Glasindustrie an der „Lampe" bildet, und da die Arbeitsbedingungen bei der Verschiedenartigkeit der Betriebsformen nicht einheitlich zu regeln sind, ist die Regelung der Lohnhöhe hier die bemerkenswerteste Aufgabe der Lohnpolitik. Auch in diesem Punkte liegen die Verhältnisse anders als in der Glashüttenindustrie. Zunächst bereitet die Festsetzung der Löhne für die verschiedenen Arbeitergruppen Schwierigkeiten. Das Vorherrschen der Handarbeit und die Notwendigkeit genauer und gewissenhafter Arbeit und schließlich die Schwierigkeiten bei der Herstellung vieler Sorten, vor allem der Spezialartikel nach Zeichnung, die oft chemische und physikalische Vorkenntnisse voraussetzen, und die nicht ohne langjährige Übung herzustellen sind, machen für einen guten Instrumentenbläser eine gute Schulung und Vorbildung notwendig.

Dieses Erfordernis ist auf zweierlei Art zu erreichen versucht worden. Zunächst gibt es in der Instrumentenindustrie Lehrlinge. Die Lehrzeit wird tariflich festgelegt, sie beträgt 3 bis 4 Jahre. Während dieser Zeit erhält der Lehrling eine Vergütung, die mit der Zeit von 8% auf 15% des Facharbeiterlohnes steigt. Außer der Lehrlingszeit trägt zur Ausbildung des Nachwuchses seit vielen Jahren eine Fachschule in Ilmenau bei, die die jungen Glasbläser theoretisch und praktisch auf ihren künftigen Beruf vorbereitet. Diese Vorbildung muß naturgemäß auch in den Löhnen bewertet werden. In den Tarifverträgen kommt das in einer Teilung der Arbeiter in Fach- und Hilfsarbeiter zum Ausdruck. Der Unterschied wird dadurch betont, daß als Facharbeiter alle diejenigen bezeichnet werden, „welche in ihrem Fach eine drei- bis vierjährige ordentliche Lehrzeit hinter sich haben".

Die Spanne der Löhne für die beiden Arbeiterkategorien zeigt folgende Übersicht:

	Tarifliche durchschnittliche Wochenlöhne der:[1])			Verhältniszahlen für den Hilfsarbeiterlohn; Facharbeiterlohn = 100.	
	Facharbeiter		Hilfsarbeiter	Zeit	Akkord
	in Zeitlohn	in Akkordlohn			
1914	M. 24.—	M. 30.—	M. 21.—	87,5	70
1918	„ 42.—	„ 57.—	„ 36.—	85	63
1919	„ 60.—	„ 75.—	„ 48.—	80	64
1920	„ 192.—	„ 240.—	„ 168.—	87,5	70
1922	„ 852.—	„ 1065.—	„ 742.—	87	70
Nov. 1923	—	„ 20.—	„ 15.—	—	75
Dez. 1924	—	„ 25.—	„ 17.—	—	70
Apr. 1925	—	„ 28.—	„ 21.—	—	75
Sept. 1925	—	„ 31.—	„ 22.50	—	72

Es ergibt sich, daß die Hilfsarbeiter 80—90% vom Facharbeiterzeitlohn und 63—75% seines Akkordlohnes erhalten. Die Spanne ist im großen und ganzen konstant geblieben im Gegensatz zu derjenigen in der Hüttenindustrie[2]). Vergleicht man den Abstand des Hilfsarbeiterlohnes vom Facharbeiterlohn in den Hütten, wo er 35—40% betrug, mit dem in der Instrumentenindustrie, so scheint es, daß in der kleineren Spanne (25—37%) die Lehrzeit der Facharbeiter keine Berücksichtigung gefunden hat. Daß die Spanne nicht so groß ist, wie die in der Glashüttenindustrie, rührt daher, daß die Hilfsarbeiter in der Glasindustrie an der „Lampe" eigentlich auch Facharbeiter sind (nur daß bei ihnen die Lehrzeit fortfällt), und daß sie teilweise fast die gleichen Arbeiten zu verrichten haben, wie die gelernten Arbeiter. In der Hüttenindustrie dagegen erfordern die Arbeiten der ungelernten Arbeiter tatsächlich keinerlei besonderes Geschick und wenig Kenntnisse. Sobald sie aber verantwortungsvoll werden, wird die Spanne auch in den Hüttenbetrieben geringer. Die Packer in verantwortlicher Stellung verdienen 87% bezw. 73% des Facharbeiterzeit- bezw. Akkordlohnes, sodaß die Spanne bei ihnen nur 13% bezw. 27% beträgt. Das Bestreben, die Löhne der Hilfsarbeiter

[1]) Die Löhne der Heimarbeiter sind durchschnittlich 10% geringer.

[2]) Daß die Hilfsarbeiter dauernd den Abstand von den Facharbeitern im Lohn behielten, erklärt sich z. T. daraus, daß hier das egoistische Interesse der Facharbeiter in den kleinen Werkstätten sich entgegenstemmte.

den Löhnen der Facharbeiter anzugleichen, ist in der Instrumentenindustrie nicht festzustellen. Der geringere Abstand zwischen den Löhnen macht derartige Forderungen überflüssig. Die Hilfsarbeiter wurden zu allen Zeiten relativ hoch entlohnt.

Durchschnittliche Wochenlöhne in Thüringen 1914.		
	Facharbeiter	Hilfsarbeiter
Flakonglasmacher . . .	M. 30.— bis M. 32. -	M. 18.— bis M. 20.—
Metallarbeiter	„ 36.—	„ 24.—
Holzarbeiter	„ 31.—	„ 23.—
Buchdrucker	„ 31.—	„ 22.—
Instrumentenbläser . .	„ 30.—	„ 21.—

Der Durchschnitt der in Thüringen gezahlten Löhne war also in der Instrumentenindustrie annähernd erreicht.

Nach der Inflationszeit [1]) ergibt ein Vergleich mit der Glashüttenindustrie, daß die Löhne der Glasmacher die Glasbläserlöhne von 1924 ab bedeutend übertreffen (um 80 % bezw. 60 %), daß also das Verhältnis sich gegen das in der Vorkriegszeit nicht verschoben hat. In dieser Hinsicht ist auch bei den Hilfsarbeiterlöhnen keine Veränderung festzustellen.

	Durchschnittliche Wochenlöhne:			
	Glashütte		Glasinstrumentenindustrie	
	Facharbeiter	Hilfsarbeiter	Facharbeiter	Hilfsarbeiter
11. 1923	M. 17.—	—	M. 20.—	—
1924	„ 40.—	M. 17.—	„ 25.—	M. 17.—
1925	M. 45.—bis 50.—	„ 21.—	„ 31.—	„ 22.—

Die Tarifierung der Löhne konnte den Bedürfnissen der Instrumentenindustrie nicht voll gerecht werden, da es trotz aller Ver-

[1]) Während der Inflationszeit war nur einmal eine von den allgemeinen Vorgängen abweichende Erscheinung festzustellen. Nach dem Kriege waren die Löhne der Instrumentenbläser stark zurückgeblieben, sodaß von 1919 auf 1920 eine Lohnerhöhung um 225 % notwendig wurde, mit der dann ein für allemal das allgemeine Niveau erreicht war.

suche, trotz Zwangsinnungen und anderer Vereinigungen niemals gelang, alle Produzenten zu einigen und zusammenzufassen. Daher sah man sich immer wieder nach neuen Mitteln um. Auch der Fachausschußgedanke wurde in der Instrumentenindustrie aufgegriffen. Aber auch seiner Einführung und Durchführung war die Spaltung innerhalb der Industrie hinderlich. Der durch das Hausarbeitsgesetz vom Jahre 1911 bewilligte Fachausschuß genügte den Anforderungen der Thüringer Industrie nicht. Nach der Annahme des neuen Hausarbeitsgesetzes von 1923 kam es in Ilmenau zu Verhandlungen. Die Arbeitnehmer traten für die Einsetzung eines Fachausschusses ein. Die Arbeitgeber brachten jedoch Bedenken gegen die Durchführbarkeit vor: Die Hausindustriellen verlangten zwar von den Fabrikanten die festgesetzten Preise, lieferten aber nach außerhalb billiger. Der Fachausschuß müßte also, um erfolgreich zu wirken, einen sehr umfassenden und genau bezeichneten Geltungsbereich haben. Dieses Erfordernis erfüllte der Fachausschuß nach dem neuen Gesetz nicht. Infolge dieser Einwände wurde von der Bildung eines Fachausschusses für die Instrumentenindustrie abgesehen.

Ein Rückblick zeigt, daß die Lohnpolitik der Glasinstrumentenindustrie im nordwestlichen Teil des Thüringer Waldes bestimmt wird durch die Eigenart der Industrie. Die Zerrissenheit, die vielfache Zersplitterung und der Mangel an Gemeinsinn machen jedes energische Vorgehen auf dem Gebiete der Lohnpolitik unmöglich. Die Lohnpolitik muß ihre Hauptkraft darauf verwenden, nach Möglichkeit die Arbeitsverhältnisse, vor allem die Lohnverhältnisse einheitlich zu gestalten und möglichst weite Kreise zusammenzufassen. Sie muß sich in zweiter Linie darum bemühen, das Erreichte festzulegen und verbindlich zu machen. Die Betrachtung zeigte, daß von Anfang an immer wieder dieselben Mängel die Erfolge zunichte machten, daß immer wieder von neuem gegen dieselben Widerstände mit anderen Mitteln angegangen werden mußte. Die Dezentralisation der Glasinstrumentenindustrie ist jeder straffen Organisation, jeder durchgreifenden Vereinheitlichung im Wege. Das ist umso bedauerlicher, als gerade heute alles darauf ankommt, daß die Industrie zusammensteht. Die Thüringer Instrumentenindustrie nahm vor dem Kriege eine weltmarktbeherrschende Stellung ein. Während des Krieges ist eine große Auslandskonkurrenz entstanden, die die Industrie zwingt, den größten Wert auf hohe Qualität ihrer Erzeugnisse zu legen. Diese ist aber nur unter einheitlichen Arbeitsbedingungen zu erreichen und nur unter einer Regelung aufrecht zu erhalten, die jede Schmutzkonkurrenz ausschließt. In der Thüringer Glasinstrumentenindustrie sind selbst die zentralen Tarifverträge an der Preisdrückerei und dem Unterbieten gescheitert. Der Thürin-

gische Instrumentenbläser denkt nur daran, für den Augenblick möglichst viel zu verdienen, ohne zu beachten, daß schlechte Arbeit der deutschen Industrie den Auslandsmarkt versperrt und damit die Arbeitsmöglichkeiten verringert.

b) Die Ampullen- und Emballagenindustrie.

aa) Die Maßnahmen gegen die Dezentralisation.

Die Ampullen- und Emballagenindustrie im mittleren Teile des Thüringer Waldes zeigt sich besonders charakteristisch in Neuhaus a. R. und in den umliegenden Dörfern, also dicht an der Grenze des südöstlichen Teiles. Für die Darstellung der typischen lohnpolitischen Vorgänge ist es ratsam, sich für die Ampullenindustrie auf dieses Gebiet zu beschränken.

Die Ampullenindustrie hat mit der Instrumentenindustrie die Dezentralisation im betrieblichen Aufbau gemeinsam. Die Betriebsform ist Hausindustrie im Verlagssystem. Diese Tatsache ist nicht allgemein anerkannt, unterliegt aber meines Erachtens keinem Zweifel. Die scheinbare Selbständigkeit der Ampullenbläser veranlaßte die Behörden, sie den Hausgewerbetreibenden gleichzustellen. Dieses Vorgehen erscheint aber unberechtigt. Es handelt sich hier um wirtschaftliche Großbetriebe (der Verleger) und um technische Kleinbetriebe (der Hausindustriellen). Allein das wirtschaftliche Moment, vor allem die Art des Absatzes der Erzeugnisse, ist maßgebend für die Begriffsbestimmung. Wenn der Absatz der Waren direkt vom Heimarbeiter an die Konsumenten vorgenommen würde, könnte man von Hausgewerbe sprechen. Die Ampullenbläser stehen aber mit dem Markt nicht in Verbindung, und sie sind Lohnarbeiter: sie erhalten die Glasröhren geliefert, das Gas extra bezahlt und bekommen außerdem Arbeitslohn. Die Frage nach dem Betriebssystem ist also eindeutig dahin zu beantworten, daß die Ampullenbläser ausgesprochene Hausindustrielle sind. Dieser Auffassung schließen sich auch die Arbeitnehmer selbst an.

Die Dezentralisation der Lohnempfänger macht sich natürlich auch hier stark bemerkbar. Daß sie sich in der Ampullenindustrie nicht so schädlich auswirken kann, wie in der Instrumentenindustrie wird durch zwei Gründe verhindert. Es handelt sich bei den Erzeugnissen nicht um hochqualifizierte Gegenstände, und außerdem fällt die Spaltung in verschiedene Betriebsformen fort. Die Arbeit in der Instrumentenindustrie erfordert vielfach Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit und ist in diesen Fällen für die Akkordentlohnung eigentlich gänzlich ungeeignet. Die Folge ist, daß dort bei der Wahl

des Lohnsystems stets mit dem Konflikt zu rechnen wäre, der aus dem Vorherrschen von Heimarbeit, die den Akkordlohn, und der Notwendigkeit sorgfältiger Arbeit, die den Zeitlohn erforderte, entspringt. Die unter dem Zwange der vorherrschenden Heimarbeit vorgenommene Lösung dieses Konfliktes (Anwendung der Akkordarbeit) bringt Gefahren mit sich, wie sie die Betrachtung der Thermometerindustrie zeigte. In der Ampullenbranche handelt es sich um wenige, leichtherzustellende, normierte Artikel. Ihre Anfertigung setzt keine besonderen Kenntnisse voraus. Dadurch ist der Akkordlohn hier nicht nur durch die Betriebsform bedingt, sondern auch für die Produktion geeignet.

In gleicher Weise wirkt sich auch das Vorhandensein von nur einer Betriebsform günstig aus. Bis vor wenigen Jahren gab es Fabriken und Heimbetriebe nebeneinander. Die Tendenz ging aber in den letzten Jahren dahin, die Verbilligung auszunutzen, die durch Anwendung der hausindustriellen Arbeit erreicht wird. Die Einsicht, daß die gesetzlich unbegrenzte Arbeitszeit und die Mitarbeit von zwei bis drei unbezahlten Arbeitskräften in der Familie für die Produktivität der Industrie nur von Vorteil sein konnte, führte nach und nach zum Verschwinden der Fabriken. Diese machten einer ausgedehnten Hausindustrie Platz. In Neuhaus a. R. besteht zur Zeit nur noch ein Fabrikbetrieb. Die Folge dieser Entwicklung ist, daß die lohnpolitischen Maßnahmen ihre Kraft nicht auf die Bekämpfung der Zerrissenheit in der Industrie verschwenden müssen. Der Kreis der Arbeiter mit gleichen Interessen ist vergrößert, und damit ist die Grundlage der Lohnbewegungen für den Arbeitnehmer verbreitert. Durch die Gleichförmigkeit der Betriebe ist jedoch noch nicht völlige Einheitlichkeit innerhalb der Ampullenbranche gewährleistet. Vielmehr sind das Unterbieten und die Lohndrückerei hier mindestens so häufig zu treffen wie in der Instrumentenindustrie. Das hat seinen Grund weniger in dem Mangel an Solidaritätsgefühl, als in der schlechten sozialen Lage der Heimarbeiter. Die Wohnverhältnisse sind fast durchweg so schlecht, daß Arbeitsraum und Wohnraum nicht getrennt sind. Es arbeiten kleine Kinder und alte Frauen am Glasbläsertisch mit. Die Arbeitszeit beträgt häufig 12—15 Stunden. Dazu kommt, daß fast alle Heimarbeiter ein Stück Land selbst bebauen, worauf sie viel Kraft und Zeit verwenden müssen, ohne auf den Höhen des Thüringer Waldes große Erfolge erwarten zu können. Die schlechten Verhältnisse zwingen die Glasbläser, auf jede mögliche Weise möglichst viel zu verdienen. Die Konkurrenz der Arbeiter untereinander entsteht zum Teil dadurch, daß ein Arbeiter, der mit vielen Hilfskräften lange Zeit arbeitet, die gleiche Anzahl Artikel sorgfältiger und daher besser herstellen kann, als ein anderer Bläser,

der allein arbeitet. Daraus entspringt ein Wettstreit nach zwei Richtungen: einmal wird der Unternehmer die Produkte des ersten Arbeiters bevorzugen. Dadurch wird der zweite Arbeiter um seine Absatzmöglichkeiten gebracht. Andererseits wird der zweite Glasbläser gezwungen sein, durch Unterbieten seiner Berufsgenossen seine Erzeugnisse begehrenswert zu machen. Es ist erklärlich, daß bei dem großen Angebot an Arbeitskräften und Produkten ein allgemeiner Kampf um den billigsten Preis entbrennt. Viele Verleger gehen nur zu gern auf billige Angebote ein und unterstützen dadurch die Konkurrenz der Heimarbeiter untereinander.

Diese Verhältnisse bewirken, daß für die lohnpolitischen Aufgaben ähnliches gilt, wie für die in der Instrumentenindustrie. Die Auswahl des Lohnsystems fällt als lohnpolitische Aufgabe auch hier fort. Wenn ferner auch der Kampf gegen die Spaltung dieser Industrie überflüssig wird, so gewinnen andere Aufgaben an Bedeutung. Im Vordergrunde stehen die Bewegungen zur Zusammenfassung. In zweiter Linie erst kommen die Bemühungen zur Erhaltung eines auskömmlichen Lohnniveaus in Betracht.

Es ist eine auffallende Erscheinung, daß die Ampullenbranche, fast als einziger Zweig der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde, vor der Revolution 1918 keinerlei ernsthafte Schritte zur Behebung der Nachteile ihres betrieblichen Aufbaues unternommen hat. Diese Rückständigkeit läßt sich dadurch erklären, daß die gewerkschaftliche Organisation in diesem Gebiete noch nicht genügend vorgedrungen war, und daß die gut organisierten Arbeitgeber alle Bewegungen leicht unterdrücken konnten. Nach der Revolution, besonders seit dem Jahre 1920, wurde mit großer Energie an der Erreichung der beiden lohnpolitischen Ziele der Ampullenbläser gearbeitet: an der Zusammenfassung der Lohnempfänger und an der Hebung der Löhne. Der Zeitströmung folgend und unter dem Einflusse der Entwicklung in den anderen Zweigen der Glasindustrie wandte man sich zunächst der Tarifvertragsidee zu. Es wurden damit die gleichen trüben Erfahrungen gemacht, die die Instrumentenindustrie machen mußte. Der Tarifvertrag versagte gegen die Konkurrenz der Arbeiter untereinander. Der erste allgemeine Tarif kann nur als ein Versuch bezeichnet werden. Er wurde 1920 abgeschlossen und zwar zwischen der Zahlstelle Neuhaus a. R. des Glasarbeiterverbandes und den Organisationen der Arbeitgeber. Der Vertrag wurde für allgemeinverbindlich erklärt und in das Tarifvertragsregister eingetragen. Er wurde aber sehr bald wieder gestrichen mit der Begründung, daß es sich bei den Ampullenbläsern um Gewerbetreibende handele. Die Tarifverträge, die in der Folgezeit (1921/23) abgeschlossen wurden, enthielten lediglich Lohntarife und ließen alle anderen Fragen unberück-

sichtigt. Die Lohnverhältnisse änderten sich in der ganzen Zeit nicht. Zwischen den Löhnen, die die einzelnen Verleger zahlten, bestanden große Differenzen, das Unterbieten hatte nicht nachgelassen, und wiederholt mußte der Glasarbeiterverband seine Mitglieder zu kollegialem Handeln und zu sorgfältiger Arbeit ermahnen.

Als der Tarifvertrag sich so als gänzlich unzulänglich erwies, erinnerte man sich einer alten Bestrebung: der Forderung nach einem Lohnamt oder einem Fachausschuß für die Ampullen- und Emballagenindustrie. Bereits vor dem Kriege im Jahre 1911 war diese Forderung erhoben worden. Damals wurde beantragt, das in Vorbereitung befindliche Hausarbeitsgesetz dahin zu erweitern, daß Lohnämter mit autoritativer Befugnis für die einzelnen Gewerbe einzusetzen wären. Diesem Antrag wurde nicht stattgegeben. Das Gesetz bewilligte lediglich die fakultative Einrichtung von Fachausschüssen mit begutachtender und beratender Befugnis. Da dieser Fachausschuss den Wünschen der Hausindustriellen nicht genügend entgegenkam, wurde auf seine Einsetzung verzichtet. Nach der Revolution im Jahre 1918 lebten die alten Bestrebungen wieder auf. In einer Versammlung im August 1921, die eigentlich die Tarifvertragsfrage zum Gegenstand hatte, wurde die Forderung nach einem Fachausschuß mit weitgehender Befugnis aufs neue erhoben. Mit Aufmerksamkeit wurde in der Ampullenindustrie die Entstehung des neuen Hausarbeitsgesetzes vom Jahre 1923 verfolgt. Eine Kommission der Heimarbeiter wurde nach Berlin entsandt, um die speziellen Forderungen der Glasbläser vorzubringen. Im Juni 1923 wurde das neue Gesetz durchgebracht. Der Fachausschuß war zwar prinzipiell eine fakultative Einrichtung geblieben, jedoch sollte dann, wenn die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gemeinsam den Antrag auf Bildung eines Fachausschusses stellten, dem Antrag stattgegeben werden. Die Befugnisse des Fachausschusses entsprachen jetzt denen, die die Arbeitnehmer für die Lohnämter erstrebt hatten. Der Ausschuß wirkte nach wie vor nur begutachtend und beratend. In den Vordergrund trat jetzt seine Tätigkeit als Tarifkommission und als Schiedsausschuß. Zudem stattete das Gesetz den Ausschuß mit Machtbefugnissen zur Durchführung seiner Bestimmungen aus.

Nachdem der Reichsarbeitsminister in der Verordnung vom 28. XI. 1924[1]) die formellen Bestimmungen zur Geschäftsführung des Fachausschusses erlassen hatte, wurde am 1. IV. 1925 in Thüringen der erste Fachausschuß für die Ampullen- und Emballagenindustrie errichtet. Bei seiner Einsetzung konnte er sofort seine Tätigkeit beginnen. Die Tarifgemeinschaft in der Ampullenindustrie war im Anfang des Jahres

[1]) Verordnung über Fachausschüsse für Hausarbeit. R.G.Bl., S. 757.

1925 durch Auflösung des Arbeitgeberverbandes fortgefallen. Tarife bestanden nicht mehr, die Lohnverhältnisse waren schlechter als je. Der Fachausschuß übernahm sofort die Funktionen der Tarifgemeinschaft, und der erste Lohntarif wurde von ihm am 14. VII. 1925 mit Gültigkeit vom 25. VII. 1925 ab festgelegt. Er ist allgemeinverbindlich und wird auch bis jetzt durchweg anerkannt und eingehalten.

So ist also, soweit die Entwicklung schon ein Urteil zuläßt, die wichtigste lohnpolitische Frage in der Ampullenbranche heute durch die Einsetzung des Fachausschusses gelöst. Eine über den Parteien stehende, aber trotzdem in der Industrie verwurzelte Instanz faßt alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen und regelt für alle gemeinsam, allgemeingültig und allgemeinverbindlich die Lohnverhältnisse.

bb) Die Regelung der Lohnhöhe.

Zugleich mit der Erfüllung der ersten Aufgabe ist es dem Fachausschuß auch gelungen, die Lohnhöhe auf eine gesunde Grundlage zu bringen.

Die Zeit vor der Einsetzung des Fachausschusses ist gekennzeichnet durch die Uneinheitlichkeit der Löhne. Es wurde oben bereits von den großen Unterschieden innerhalb der Industrie gesprochen und gesagt, daß Stundenlohnschwankungen von 10 bis 35 Pfg. vorkamen. Diese Stundenlohnangaben beziehen sich, wie in der Glashüttenindustrie und in der Glasinstrumentenindustrie, auf Richtlöhne, auf Grund deren die Akkordsätze berechnet werden. Die Tarifverträge der Ampullenbranche bestehen für die Bläser ausschließlich aus Akkordlohnangaben; Zeitlöhne werden nur für die Packer etc. angeführt. Die Akkordtarife enthalten Zahlen für Gas, Glas und Lohn für 100 Stück. Zum Beispiel:

Kapillarampullen.			
Inhalt cc	Gas cbm	Glas Pfd.	nur reiner Arbeitslohn Mk.
1	2,5	2,5	7.20
1,5	2,5	3	7.65
2	3	4	8.30
5	8	7,5	12.50

Die Akkordsätze werden so berechnet, daß ein Durchschnittsarbeiter stündlich den Richtlohn erzielen kann, der seinerseits so hoch fest-

gesetzt sein soll, daß der Verdienst einer 48 Stundenwoche ein auskömmliches Einkommen darstellt. Diese Anforderung war bei einem Lohn von M. 0.35 im Jahre 1924 nicht erfüllt. Zu gleicher Zeit bestand für die gelernten Glasmacher ein Richtlohn von M. 0.70 und für die gelernten Glasbläser der Instrumentenindustrie ein solcher von M. 0.52 pro Stunde. Einem Mindestwochenlohn von M. 16.80 hätten also M. 33.60 in der Hütte und M. 25.— in der Instrumentenindustrie entsprochen. Wenn man noch berücksichtigt, daß M. 0.35 in der Ampullenbranche den höchstgezahlten Richtlohn bedeuteten, und daß nicht selten nur M. 0.20 und M. 0.30 gezahlt wurden, so wird die lange Arbeitszeit in der Glasindustrie von Neuhaus erklärlich.

Diese Verhältnisse wurden durch den Tarif des Fachausschusses geändert. Es wurde jetzt ein Stundenlohn von M. 0.50 zugrunde gelegt. Der in 48 Stunden zu erzielende Verdienst von M. 24.— erreichte zwar noch nicht die Löhne in den anderen Zweigen der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde, bedeutet aber doch, vor allem durch seine Allgemeingültigkeit, eine große Sicherheit für die Arbeiter. Da die Heimarbeiter gewöhnt sind, lange zu arbeiten, und da der Richtlohn nicht unverhältnismäßig schwer zu erreichen ist, liegt es durchaus im Bereich der Möglichkeit, daß ein Ampullenbläser mit der üblichen Mitarbeit von zwei bis drei Familienmitgliedern heute M. 30.— bis M. 35.— wöchentlich verdient.

Der Fachausschuß hat also auch hinsichtlich der Lohnhöhe bisher mit Erfolg gewirkt. Die Entlohnung in der Ampullen- und Emballagenindustrie ist jetzt als durchaus normal zu bezeichnen, während sie früher weit unter dem allgemeinen Lohnniveau blieb.

Die beiden zur Wahrung der Vollständigkeit oben angeführten Zweige der Glasindustrie an der „Lampe“ im südöstlichen Teil des Thüringer Waldes: die Menschenaugenherstellung und die kunstgewerbliche Bläserei sind in die Betrachtung der Lohnpolitik nicht mit einzubeziehen. Tariflöhne kommen in diesen Industrien prinzipiell nicht in Frage. Die Regel ist, daß die Glasbläser als selbständige Hausgewerbetreibende in direktem Verkehr mit den Abnehmern stehen. Gesellen oder andere fremde Lohnarbeiter werden in nennenswertem Umfange nicht beschäftigt.

c) Die Perlen- und Christbaumschmuckindustrie.

aa) Die Maßnahmen gegen die Dezentralisation.

Der dritte Zweig der Glasindustrie an der „Lampe“ im südöstlichen Teil des Thüringer Waldes: die Perlenaufbläserei spielt in der gesamten Thüringer Glasindustrie nur eine unbedeutende Rolle. Die allein vorkommenden Betriebsformen sind die Haus-

industrie im Verlagssystem für die Perlenaufbläser und der kleine Fabrikbetrieb für die Wachsperlenfabrikation. Die Mängel des Verlagssystems werden nirgends so stark empfunden wie in der Perlenindustrie. Hier herrschen ungünstigere Verhältnisse als in jedem anderen Zweig der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde. Denn: zu den auch in der Ampullenbläserei bemerkbaren Nachteilen des Betriebssystems kommen hier noch erschwerende Umstände hinzu. Die Arbeit des Perlenbläsers wird erheblich schlechter bezahlt als die aller anderen Hausindustriellen Thüringens[1]). Teilweise findet die schlechte Entlohnung ihre Erklärung darin, daß die Arbeit leicht ist und zum großen Teil von Frauen oder Kindern, sogar von Invaliden verrichtet werden kann. Bedeutsamer noch ist, daß die Perlen ausgesprochene Modeartikel sind und daher starken Konjunkturschwankungen unterliegen. Schon E. Sax bezeichnet die Perlenbläserei als „Lotteriegeschäft"[2]). In guten Zeiten wird 12—18 Stunden gearbeitet. Alle Familienmitglieder müssen helfen. Die Kinderarbeit ist nirgends so häufig wie gerade in den Perlendörfern. In Ernstthal arbeiteten 1910 72,5% der Schulkinder, in Steinach 77,8% zu Hause als Hilfsarbeiter des Vaters[3]). Der Zustand angespanntester und auch erfolgreicher Arbeit kann monatelang andauern, um dann durch fast völlige Beschäftigungslosigkeit abgelöst zu werden. Die geringen Löhne gestatten den Arbeitern keine Rücklagen für die arbeitslose Zeit. Daher herrscht in der Perlenbläserei großes Elend.

Alle Maßnahmen gegen die Gefahren und Mängel der Hausindustrie, die in anderen Zweigen der Glasindustrie Thüringens mit mehr oder weniger großem Erfolg ergriffen wurden, sind in der Perlenbläserei garnicht oder nur vorübergehend angewendet worden. Schritte zur Vereinheitlichung, etwa zur Bildung einer Genossenschaft als Interessenvertretung, wurden niemals unternommen. So entstand den wirtschaftlich starken Arbeitgebern bei der Dezentralisation der Industrie niemals ein Gegengewicht entgegen. Dadurch konnte auch eine während der Inflationszeit eingesetzte Tarifgemeinschaft nur kurze Zeit aufrechterhalten werden. Die Verleger sind jeder Tarifierung unzugänglich. So kommt es, daß die Perlenbläser heute die schlechtestgestellten Glasbläser Thüringens sind. Sie haben geringe Löhne, stehen in keinem festen Arbeitsverhältnis, Frauen und Kinder arbeiten in großer Zahl mit, die Arbeitszeit ist länger als überall und es besteht keine Aussicht auf Besserung, da nur eine tariffeindliche Arbeitgeberlohnpolitik vorhanden ist.

---

[1]) Da irgendwelche zahlenmäßigen Vordienstangaben nicht zu erhalten waren, muß sich die Betrachtung auf diese Tatsachen beschränken.

[2]) a. a. O., S. 117.

[3]) „Fachgenosse" 1918, S. 126.

Das bedeutendste Erzeugnis der Glasindustrie an der „Lampe“ im südöstlichen Teil des Thüringer Waldes ist ohne Zweifel der Christbaumschmuck. Die Betrachtung der Lohnpolitik, die in der Christbaumschmuckindustrie getrieben wurde, muß, wie teilweise schon die Untersuchung der Lohnpolitik in der Ampullenbranche, von grundsätzlich anderen Voraussetzungen ausgehen, als die Behandlung der Lohnpolitik in der Glashütten- und in der Glasinstrumentenindustrie.

Feste Anhaltspunkte für die Untersuchung fehlen hier so gut wie vollständig. Bisher konnte der in den einzelnen Zweigen gezahlte Lohn zugrunde gelegt werden. An diesem Punkte ergibt sich bereits die erste Schwierigkeit. Denn es ist nicht unbedingt anerkannt und auch nicht ohne nähere Kenntnis der Industrie leicht zu bemerken, daß der Christbaumschmuckbläser Lohnarbeiter ist, und daß also von seinem Lohn überhaupt gesprochen werden kann. Der wirtschaftliche Vorgang in der Industrie ist folgender: Der Produzent, der sog. Christbaumschmuckfabrikant, liefert einem Verleger zunächst Muster. Nach diesen Mustern holt der Verleger die Bestellungen seiner Abnehmer ein und verteilt dann seine Aufträge an die Fabrikanten. Diese liefern die fertige Ware an den Verleger. Zwischen Produzent und Konsument stehen also als Vermittler die Verleger. Der Christbaumschmuckhersteller hat mit dem Absatz seiner Ware nicht das Geringste zu tun. Er kennt weder den Markt, noch die jeweilige Konjunktur auf demselben. Das, was für den Hausgewerbetreibenden typisch ist, der direkte Verkehr zwischen Erzeuger und Abnehmer ohne Vermittler, fällt also hier fort. Andererseits ist eine gewisse Selbständigkeit der „Christbaumschmuckfabrikanten“ nicht zu leugnen, denn die nötigen Materialien (Glasröhren, Farben, Chemikalien und Verpackungsmaterial) besorgen die Glasbläser selbst. Aber auch diese Tatsache entspringt nur einer scheinbaren Selbständigkeit. Der Verleger ist nämlich bemüht, seinen technischen Betrieb zu vereinfachen, er überträgt die Beschaffung des Materials seinen Arbeitern, um selbst von der Auswahl und der Zuteilung desselben im Einzelfalle befreit zu sein. Außerdem hat es sich als vorteilhaft erwiesen, denjenigen, der das Material verarbeiten muß, auch mit dessen Auswahl zu betrauen. Er erhält es in der Mehrzahl der Fälle auf Kredit und bezahlt es, nachdem er vom Verleger die abgelieferte Ware bezahlt bekommen hat. Auch hier zeigt sich die Unselbständigkeit des Christbaumschmuckherstellers.

Die „Christbaumschmuckfabrikanten“ sind also hausindustrielle Lohnarbeiter. Ihre Arbeitgeber sind die Verleger. Das Entgelt, das die „Fabrikanten“ nach Ablieferung der Ware erhalten, ist zwar ein Preis, er setzt sich aber nicht aus der Vergütung der Produktions-

unkosten und einem Überschuß als Verdienst zusammen, sondern aus dem Ersatz der Materialien und dem Arbeitslohn und zwar, der hausindustriellen Betriebsweise entsprechend, dem Stücklohn.

Selbst nachdem Klarheit über diese Frage erzielt ist, kann die Untersuchung noch nicht die gleichen Wege wie bisher einschlagen, denn der Stücklohn des Christbaumschmuckbläsers tritt nicht so klar zutage, wie etwa der des Ampullenbläsers. Er ist in dem jeweils nach Vereinbarung festgesetzten Stückpreis enthalten. Die genaue Berechnung des Lohnes im Einzelfall ist nicht möglich. Die Produzenten sind nämlich gezwungen, wenn sie ihre ganze, oftmals sehr vielseitige Kollektion absetzen wollen, die Preise zu normieren, d. h. den Wünschen der amerikanischen Käufer gemäß — der Hauptabnehmer der Verleger ist Amerika — gängige Preise anzusetzen (etwa 5 oder 10 cents). Das wird dadurch ermöglicht, daß Artikel, die eigentlich teurer sind, auf diese Preise ermäßigt, und eigentlich billiger hergestellte Gegenstände dafür im Preise erhöht werden. Diese Verrechnung macht eine Ermittlung des Lohnanteiles von Fall zu Fall unmöglich. Auch eine ungefähre Angabe der Höhe des erzielten Lohnes ist nicht möglich, da der Anteil des Lohnes am Preis bei den verschiedenen Artikeln zwischen 10% und 30% schwankt. Man muß sich darauf beschränken, den Stundenlohn des „Christbaumschmuckfabrikanten" nach der Angabe der maßgebenden Gewerkschaftsbeamten etwa ebenso hoch anzunehmen, wie den Lohn der Ampullenbläser, also momentan etwa Mk. 0.50.

Die eben geschilderte Art der wirtschaftlichen Beziehungen in der Christbaumschmuckindustrie erklärt noch in anderer Hinsicht die Abweichungen in der Lohnpolitik von der bisher beobachteten. Die Scheinselbständigkeit der Christbaumschmuckbläser macht die Lohnfrage für sie nicht nur zu einer Einkommensfrage, sondern auch zur Existenzfrage überhaupt. Ein großer Teil derjenigen Aufgaben, die sonst dem Unternehmer als dem wirtschaftlich stärkeren gestellt werden, fällt hier dem Arbeiter zur Lösung zu. Den Hilfskräften gegenüber wird er zum Arbeitgeber. Arbeitszeit, Materialpreise und andere Fragen fallen in den Bereich seiner Interessen, nicht nur in seiner Eigenschaft als passiver Lohnempfänger, sondern hier auch für den Christbaumschmuckhersteller als Arbeitgeber. Es kommen also für die Lohnpolitik hier eine ganze Anzahl neuer Fragen hinzu. Das Lohnsystem bleibt dagegen, wie überall in der Hausindustrie, von der Lohnpolitik unberührt, da das Akkordsystem in allen Fällen festliegt. Die Lohnhöhe kommt nur hinsichtlich der Hilfsarbeiterlöhne für die folgenden Untersuchungen in Betracht. Als wesentliche lohnpolitische Aufgabe bleibt also diejenige, die oben auch für die anderen Zweige der Glasindustrie an der „Lampe" erkannt war: die

Bekämpfung der Nachteile der Dezentralisation. Hinzu kommt hier noch der große Kreis derjenigen Aufgaben, die aus der Bekämpfung der Gefahren der teilweisen Selbständigkeit der Christbaumschmuckfabrikanten entstehen.

Über die Gefahren der Dezentralisation ist an anderer Stelle Genügendes gesagt worden. Die scheinbare Selbständigkeit der Arbeiter wirkte in der Christbaumschmuckindustrie noch erschwerend bei allen Versuchen zur Zusammenfassung der Arbeiter. Die Industrie litt in noch höherem Maße als die Ampullenbranche unter dem Unterbieten und der damit verbundenen Preisdrückerei. Diese Erscheinung läßt sich oft darauf zurückführen, daß die Verleger die eingelieferten Muster insofern mißbrauchen, als sie sie anderen Glasbläsern vorlegen und ihnen auf ein billigeres Angebot hin den Auftrag erteilen. So kommt es, das häufig anderen Arbeitern als den Anfertigern der Muster die Arbeit übertragen wird. Der Musterschutz zum Zwecke der Erhaltung der Preise und zum Schutz des geistigen Eigentums war eine der ersten Forderungen der Glasbläser, die jedoch bis heute nicht durchweg erreicht worden ist. Eine weitere besondere Gefahr der Dezentralisation in der Christbaumschmuckindustrie liegt in der Unmöglichkeit, auf die Arbeitsbedingungen wirksamen Einfluß auszuüben. Fast ebenso sehr wie in der Perlenbläserei ist es hier üblich, daß Frauen und Kinder mitarbeiten. Die Arbeitseinteilung ist so, daß die männlichen Arbeiter am Glasbläsertisch beschäftigt sind, während den Frauen und Kindern die weitere Bearbeitung der fertiggeformten Gegenstände überlassen ist: das Versilbern, bezw. Färben, das Befestigen der Aufhängeösen, das Ordnen und Verpacken der fertigen Artikel. Die Mitarbeit von Frauen und Kindern beschleunigt und verbilligt naturgemäß die Herstellung. Die Hilfskräfte sind daher in der Mehrzahl der Fälle Familienmitglieder. Der Wettstreit um die meisten und billigsten Arbeitskräfte ist nicht nur in sozial-ethischer Hinsicht sehr schädlich, sondern kann auch auf den Lohn nur ungünstig einwirken. Wer eigene Hilfskräfte in der Familie hat, wird fremde Arbeiter entweder gar nicht oder nur gegen geringen Lohn beschäftigen wollen. Auch das Preisniveau wird von denjenigen Arbeitern bestimmt, die die meisten und billigsten Hilfskräfte haben. Die übrigen müssen sich ihren Preisen fügen und oft auf jeden Verdienst verzichten, um konkurrenzfähig zu bleiben und sich wenigstens geringe Absatzmöglichkeiten zu sichern.

bb) Die Maßnahmen zur Hebung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, vor allem der Lohnbedingungen.

So erweist sich also auch in der Christbaumschmuckindustrie die Zusammenfassung aller Arbeitskräfte unter gemeinsame bindende Vereinbarungen als die dringlichste Aufgabe für die Lohnpolitik. Ihre Erfüllung würde gleichzeitig auch das andere nachteilige Moment ausschalten: die Gefahren der Scheinselbständigkeit der sog. Christbaumschmuckfabrikanten. Die Zwitterstellung der Christbaumschmuckbläser als Arbeitnehmer und Lohnempfänger einerseits und als Arbeitgeber und Lohnzahler andererseits bringt vor allem zwei Gefahren mit sich. Häufig findet man, daß die „Christbaumschmuckfabrikanten" nicht in einem festen Arbeitsverhältnis mit den Verlegern stehen. In vielen Fällen haben sich allerdings langjährige gute Beziehungen zu einem festen und dauernden Vertrage ausgestaltet. Aber wo das nicht der Fall ist, ist der „Fabrikant", der wirtschaftlich schwach und ohne jeden Rückhalt ist, den Schwankungen des Marktes wehrlos ausgesetzt. Veränderungen der Konjunktur werden in der Christbaumschmuckindustrie um so eindringlicher bemerkbar, als es sich bei ihren Erzeugnissen um Saison- und Modeartikel handelt. Ein Arbeiten auf Lager verbietet sich, weil in jedem Jahre andere Artikel beliebt werden. Allerdings können jetzt durch den ausgedehnten Export nach Amerika die Arbeiter meist das ganze Jahr hindurch beschäftigt werden, weil die Amerikaner den „Christbaumschmuck" zu vielen Zwecken benutzen, vor allem zur Ausschmückung von Tanzsälen etc. Aber die Zeit vom November bis Februar ist doch merkbar still gegenüber der Saison vom März bis Oktober, und der Unterschied wird auch im Verdienst der „Fabrikanten" stark fühlbar.

Bedeutend mehr Nachteile ergeben sich für den „Christbaumschmuckfabrikanten" daraus, daß er teilweise die Aufgaben des Arbeitgebers erfüllen muß. Diese Belastung ist oft schwerer, als daß die dadurch bekundete Tatsache der Selbständigkeit ein Äquivalent für die direkten Verluste bilden könnte, die er als Heimarbeiter durch sie erleidet. Als solcher fordert er nämlich vom Verleger nicht einen Lohn, sondern einen Preis, in dem die Löhne für die Hilfsarbeiter und die Kosten der Materialien einkalkuliert sein sollen und der, weil er mit den Forderungen der Konkurrenten im Einklang stehen soll, an die Zustimmung der Verleger gebunden ist. Die Notwendigkeit des Kalkulierens ist für den „Christbaumschmuckfabrikanten" eine Last, der er oft nicht gewachsen ist. Die Folge falschen Kalkulierens ist aber regelmäßig eine Schmälerung seines Lohnes.

Zunächst muß der Lohn der Hilfskräfte berücksichtigt werden. Die Aufbläser bereiten den Christbaumschmuck zum Fertigmachen

vor, indem sie die Glasröhren teilen und jedem Teil gleichzeitig die ungefähre Form und Größe geben. Diese Arbeit wird häufig in besonderen Heimbetrieben verrichtet, oft aber auch in der Werkstelle des „Fabrikanten". Die Aufbläser stehen sich insofern schlecht, als sie in keinem dauernden Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber, dem „Christbaumschmuckfabrikanten", stehen und bei Auftragsmangel jederzeit arbeitslos werden können. Diesen Nachteil wiegt der verhältnismäßig hohe Lohn (zur Zeit Mk. 0.48 pro Stunde als Richtlohn) nicht auf. Außer den Aufbläsern arbeiten noch Gesellen und Arbeiterinnen in den Betrieben der „Fabrikanten". Die Christbaumschmuckbläser sind gelernte Arbeiter. Ihre Lehrzeit[1]) beträgt drei Jahre. Schon während dieser Zeit bekommt der Lehrling eine verhältnismäßig hohe Vergütung. Dadurch, daß er bereits im dritten Jahre annähernd den Lohn des gelernten Arbeiters erhält, wird dem Nachwuchs ein Beweggrund für die Abwanderung zur Umgehung der Lehrjahre genommen. Nach dreijähriger Lehrzeit ist eine Gesellenprüfung abzulegen. Für die Gesellen ist der Lohn nach dem Alter von Mk. 0.32 bis Mk. 0.43 gestaffelt. Dieser Lohn ist ebenfalls verhältnismäßig hoch, wenn man die leichte Arbeit[2]) berücksichtigt und zum Vergleich die Löhne der Glasmachergehilfen und die der Hilfsarbeiter in der Instrumentenindustrie heranzieht.

Durchschnittliche Wochenlöhne 1925 für:			
Glasmachergehilfen	Hilfsarbeiter der Instrumentenbranche		Gesellen in der Christbaumschmuckindustrie
	Fabrik	Heimarbeit	
M. 19.20	M. 21.—	M. 19.—	M. 15.36
„ 22.56	„ 24.—	„ 21.50	„ 21.84

Nach der Gesellenzeit machen sich die Arbeiter gewöhnlich selbständig als „Christbaumschmuckfabrikanten".

[1]) In Lauscha besteht auch eine Fachschule für Christbaumschmuckbläser mit ebenfalls dreijähriger Lehrzeit.

[2]) Die Arbeit ist insofern als leicht zu bezeichnen, als sie weder große körperliche Anstrengungen (wie die Arbeit des Glasmachers) noch besondere Kenntnisse (wie die des Instrumentenmachers) erfordert. Erschwerend wirken jedoch die unangenehmen Begleitumstände bei der Arbeit, die beispielsweise in der Ampullenindustrie fortfallen. Hierzu zählen die schlechte Luft durch das ständige Ausströmen von Gas, durch die Ausdünstungen der oft giftigen Chemikalien und Farben und die Feuchtigkeit durch das Trocknen der unter der Decke aufgestellten Gegenstände ebenso, wie die ungünstigen Einflüsse der Säuren auf die Haut.

Außer diesen männlichen Arbeitern werden für leichtere Hilfsarbeiten Arbeiterinnen beschäftigt. Ihre Löhne liegen etwa 20% unter denen der Arbeiterinnen in der übrigen Glasindustrie Thüringens.

Durchschnittliche Wochenlöhne der Arbeiterinnen 1925			
Hütte	Instrumentenindustrie		Christbaumschmuck-industrie
	Fabrikarbeit	Heimarbeit	
M. 10.50	M. 11.—	M. 9.90	M. 7.20
„ 15.80	„ 13.—	„ 11.70	„ 12.50

Für die Arbeitnehmer der „Fabrikanten“ gilt die gesetzliche Arbeitszeit. Auch diese Tatsache muß bei der Kalkulation berücksichtigt werden. Die Arbeiter müssen (mit Ausnahme der Aufbläser) auch dann bezahlt werden, wenn wenig Arbeit vorhanden ist. Bedenkt man die Last dieser Verpflichtungen für die „Christbaumschmuckfabrikanten“, so ist es verständlich, daß sie lieber mit ihren Familienmitgliedern 10—16 Stunden arbeiten, als 8 Stunden mit bezahlten Hilfskräften.

Die Folgen der Unfähigkeit für eine geordnete Kalkulation sind eindringlich von der Gewerkschaft bekämpft worden. Jahrzehntelang wurde davor gewarnt, die oben angedeutete Verrechnungsmethode anzuwenden.

Ein anderer von der Gewerkschaft erkannter Fehler ist der, daß meistens versäumt wird, abgesehen von der Mitarbeit der Familienmitglieder und der langen Arbeitszeit, andere wichtige Unkosten mit einzukalkulieren, z. B. die Zeit, die durch Wege zum und vom Verleger und nach und von der Röhrenhütte verloren geht. Auch der Bruch geht in der Christbaumschmuckindustrie ausschließlich auf Kosten des Bläsers. Scherben werden nur mit ca. 5% des Glaspreises von der Hütte zurückgekauft. Dazu kommt, daß jede Kalkulation über den Haufen geworfen werden muß, wenn die Preisdrückerei der „Fabrikanten“ gegeneinander einsetzt.

Alle diese Gefahren sind in der scheinbaren Selbständigkeit der „Christbaumschmuckfabrikanten“ begründet. Sie erweist sich also als durchaus schädlich. Es gibt, wenn das Betriebssystem wegen der vielen praktischen Vorteile aufrecht erhalten bleibt, nur ein Mittel zur Beseitigung der Gefahren: das ist der enge Zusammenschluß der Glasbläser. Die Erkenntnis dieser Tatsache ist in der Glasindustrie des südöstlichen Teiles des Thüringer Waldes nicht neu. Die Glas-

augenmacher schlossen sich bereits im Jahre 1873 zu einer Genossenschaft zusammen, die die Beteiligten voreinander schützen sollte. Die Christbaumschmuckindustrie schlug zunächst einen anderen Weg ein. Es wurde versucht, die Produzenten vollständig selbständig zu machen, indem ihnen auch der Absatz in die Hand gegeben wurde. Im Jahre 1898 lieferten die Produzenten zum ersten Mal direkt an die Konsumenten. Das Scheitern dieser Unternehmung ist ein Beweis für die unvermeidliche Abhängigkeit der Produzenten von den Verlegern. Der Versuch mußte aufgegeben werden, da die Spesen vom kapitallosen Produzenten mehr beanspruchten, als der Absatz hätte verlohnen können. Nach dieser Enttäuschung wandte man sich nun dem anderen Mittel zu: der Gründung einer Genossenschaft. Im Jahre 1900 wurde zum erstenmal eine Vereinigung gegründet, die jedoch nur zwei Jahre bestand und an dem fortgesetzten Unterbieten der Genossen und Außenstehenden zusammenbrach. Ein zweiter Versuch im Jahre 1907 hatte mehr Erfolg. Es wurde die „Genossenschaft der Christbaumschmuck- und Puppenaugenfabrikanten" e. G. m. b. H. gegründet. Sie ist eine Zwangsinnung, die gleichzeitig die Mitgliederschaft beim Glasarbeiterverband voraussetzt. Diese Innung hat den Zweck, die Materialien möglichst billig zu beschaffen und die Preise mit den Verlegern zu vereinbaren. Mit dieser Gründung ist keineswegs eine radikale Beseitigung der Mängel der Dezentralisation und der Selbständigkeit erreicht worden. Unterbieten und Verkalkulieren konnten bis heute nicht verhindert werden. Erst in allerjüngster Zeit besteht Aussicht auf Besserung der Verhältnisse. Dem Fachausschuß für die Ampullenbranche wurde eine Unterabteilung für die Christbaumschmuckindustrie angefügt, die ihre Wirksamkeit noch nicht aufgenommen hat, von der jedoch nach den Erfahrungen in der Ampullenindustrie zu urteilen, Erfolge zu erwarten sind.

Mit den Vorgängen in der Christbaumschmuckindustrie soll die Betrachtung der tatsächlichen Lohnpolitik in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde abgeschlossen werden. Sie hatte es sich zur Aufgabe gemacht, die Methode und die Stufen des lohnpolitischen Vorgehens in den einzelnen Zweigen der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde festzustellen. Es hat sich ergeben, daß die Teilung in glaserzeugende und glasweiterverarbeitende Industrie und die damit verbundene Spaltung in Fabrikbetriebe und Heimbetriebe auch der Lohnpolitik zwei getrennte Wege und Bereiche zugewiesen haben. Die Glashüttenindustrie kann ungehindert an die Lösung der einleitend festgestellten lohnpolitischen Forderungen herangehen. Für sie gibt es nur die beiden Aufgabenkomplexe, die sich mit der Regelung der Lohnverhältnisse und mit der allgemeinverbindlichen Festlegung der lohnpolitischen Ergebnisse beschäftigten. Von diesen

beiden Aufgabengebieten teilt sich das erste in die Auswahl des Lohnsystems und die Regelung der Lohnhöhe und der übrigen Arbeitsbedingungen, das zweite spezialisiert sich auf die Tarifidee. Anders erscheinen die lohnpolitischen Möglichkeiten für die Glasindustrie an der „Lampe". Da ihre Betriebsform vorwiegend Heimarbeit ist, steht einem lohnpolitischen Vorgehen, wie es in der Glashüttenindustrie sehr wohl möglich war, ein erhebliches Hindernis entgegen: die Dezentralisation. Darüber hinaus ergeben sich im besonderen für die Christbaumschmuckindustrie die Nachteile der Scheinselbständigkeit der „Fabrikanten", und für die Instrumentenindustrie das hemmende Nebeneinanderbestehen von drei Betriebsformen. Diese Momente lassen für die Glasindustrie an der „Lampe" zunächst allgemeine vorbereitende Aufgaben in den Vordergrund treten, deren Lösung die der speziellen Fragen erst ermöglichen kann. Es galt zunächst die Arbeitskräfte zu einigen, sie zusammenzufassen und sie vor der gegenseitigen Konkurrenz zu schützen. Nachdem so die einheitliche Grundlage für das gemeinsame Vorgehen gesichert war, konnte an eine wirksame und erfolgreiche Lohnpolitik in den eigentlichen Fragen gedacht werden.

Die Lösung der vorbereitenden Aufgaben erforderte mehr Kraftaufwand und Ausdauer, als die Erfolge bisher rechtfertigen konnten. Ein abschließendes bejahendes Urteil über die Lohnpolitik in der Glasindustrie an der „Lampe" ist auch heute noch nicht angebracht. Es muß aber bei diesem enttäuschenden Resultat den Lohnpolitik treibenden Parteien zugute gehalten werden, daß noch ein weiterer schwer zu beseitigender Widerstand allen Erfolgen entgegenstand: die Mentalität der Bevölkerung. So anspruchslos der Thüringer ist, so eigenbrödlerisch, eigensinnig und egoistisch, so mißtrauisch und ablehnend ist er. Das sind natürlich Eigenschaften, die einem geschlossenen Vorgehen, wie die Lohnpolitik es verlangt, stets im Wege sein werden, zumal wenn dem Arbeiter durch die Not jede Rücksichtnahme auf Kollegialität und Solidarität erschwert wird. Daraus ergibt sich die ungünstige Wechselwirkung für die Glasindustrie an der „Lampe": ohne bessere Arbeitsbedingungen keine Einigkeit, ohne Einigkeit keine besseren Arbeitsbedingungen. Ein gangbarer Weg zur Behebung dieser Schwierigkeit scheint zunächst nur in der Ampullen- und Emballagenindustrie durch den autoritären Fachausschuß gefunden zu sein, der seine erfolgreiche Wirksamkeit möglicherweise auch auf die Christbaumschmuckindustrie ausdehnen kann.

Schluß.

Zusammenfassung und Beurteilung.

Sowohl die lohnpolitischen Aufgaben, als auch die Möglichkeiten zu ihrer Lösung sind bestimmt und zugleich auch begrenzt durch die Artung des Gewerbes. Hängt diese ihrerseits von der landschaftlichen Beschaffenheit des Standortes und von der historischen Entwicklung ab, so beeinflußt sie ihrerseits in Verbindung mit der Wesensart der Bevölkerung des Standorts und im Rahmen der allgemeinen wirtschaftlichen und politischen Lage, Richtung und Form für das Betriebssystem, für die allgemeinen Arbeitsbedingungen, für die Arbeitsart und für die einzelnen Arbeitsakte. Diese alle wiederum stellen dort, wo sich Mängel zeigen, der Lohnpolitik Aufgaben für ihr Eingreifen. Auf der anderen Seite setzen sie ihr die Grenzen ihrer Wirksamkeit. So sind also die lohnpolitischen Aufgaben — wenigstens soweit sie nicht willkürlicher Tendenz entspringen — als objektive Forderungen gegeben.

Der Begriff „Lohnpolitik" umfaßt die Handlungen zweier Parteien, die sich mit dem gleichen Gegenstande, nämlich mit dem Preis der Arbeitsleistung der gewerblichen Arbeiter, von entgegengesetzten Standpunkten aus befassen. Die eine dieser Parteien, die Lohnzahler, betrachten den Lohn als Produktionsunkostenbestandteil und versuchen ihn, wie die übrigen Selbstkosten, möglichst niedrig zu halten. Ihm gegenüber stehen die Lohnempfänger, für die der Lohn das praktisch allein für sie in Frage kommende Einkommen ist, das sie nach Möglichkeit zu steigern suchen. Die Endergebnisse der diesen entgegengesetzten Willensrichtungen entspringenden Vorgänge (vor allen der Lohnbewegungen) können als Maßstab bei der Beurteilung der in einem Industriezweige getriebenen Lohnpolitik dienen.

Die Lohnbewegungen bestehen aus Forderungen und aus Maßnahmen zu ihrer Durchführung. Die Ergebnisse der Bewegungen sind nicht verständlich ohne Kenntnis ihrer Grundlagen. Bei der Beurteilung der in einer Industrie herrschenden Lohnpolitik fallen ins Gewicht: 1. die Frage, wo die Initiative zu den lohnpolitischen Forderungen liegt, 2. die Beschaffenheit der Forderungen selbst und 3. die Machtverhältnisse der Parteien, die ausschlaggebend für das Schicksal der Forderungen sind. Außerdem kommen bei den Lohnbewegungen mittelbar volkswirtschaftliche Einflüsse in

maßgebender Weise zum Ausdruck insofern, als Lohnzahler und Lohnempfänger in ihrem Vorgehen abhängig sind von der jeweiligen politischen und wirtschaftlichen Situation und von der allgemeinen und der speziell in dem betreffenden Industriezweige herrschenden Marktlage. Daher sind auch diese volkswirtschaftlichen Einflüsse auf die privatwirtschaftlichen Maßnahmen der Lohnzahler und Lohnempfänger in die Betrachtung einzubeziehen.

Ein Rückblick auf die tatsächliche Lohnpolitik, die in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde getrieben wurde, zeigt, daß die Initiative zu Lohnbewegungen sich durchaus nicht gleichmäßig auf die Lohnpolitik treibenden Parteien verteilt. Die Ursache dafür ist ganz allgemein darin zu sehen, daß die Arbeitgeber die wirtschaftlich stärkere Partei sind, und daß die Macht zur Festsetzung der Lohnbedingungen ursprünglich bei ihnen allein lag, daß also diese natürliche Stellung den Lohnzahlern den Vorrang gibt; es ist erklärlich, daß die Arbeitnehmer sich mit ihren Forderungen an sie wandten und wenden. Daher sind die Lohnempfänger fast durchweg die aktive und aggressive Partei bei den Lohnbewegungen. Die Lohnpolitik der Arbeitgeber ist fast ausschließlich Defensivpolitik. Gegenüber dieser wohl auch in anderen Industrien zu beobachtenden Haltung der Arbeitgeberschaft hat in der Glasindustrie Thüringens Ernst Abbé, der Begründer der Karl Zeiß-Stiftung in Jena, infolge seines ideologisch fundierten sozialpolitischen Strebens aus eigener Initiative bahnbrechende arbeitstechnische und lohnpolitische Maßnahmen ergriffen. Im Vergleiche hiermit fällt die Passivität des Unternehmertums der Glasindustrie Thüringens auf. (Das Fehlen des Nachwuchses in der Hüttenindustrie ist auch mit als Folge dieser Tatsache anzusehen und ist auch von einzelnen Unternehmern als solche angesehen worden).

Diese Verteilung der Initiative, d. h. die Aktivität der Lohnempfänger, hat zur Folge, daß Lohnpolitik praktisch in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde sich heute zunächst nur als Einkommenspolitik äußert. Dieser Feststellung entsprechen auch zu einem großen Teile die tatsächlich erhobenen lohnpolitischen Forderungen.

Allerdings nimmt hier die große Zahl derjenigen Bestrebungen eine Sonderstellung ein, die aus den natürlichen Gegebenheiten der Industrie erwachsen, also diejenigen, die durch die besondere Beschaffenheit der Verhältnisse in der Glasindustrie überhaupt und speziell in der Glasindustrie Thüringens bedingt werden, oder die in der allgemeinen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklung begründet sind. Hierher gehören in der Glasindustrie an der „Lampe“ die Forderungen, die sich auf die Zusammenfassung der Lohnempfänger, auf die Vereinheitlichung der Lohnbedingungen und auf den

Schutz der Arbeitnehmer voreinander beziehen. Ferner außer diesen vorbereitenden alle diejenigen, die sich direkt auf die Regelung der Lohnverhältnisse im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten und in Anbetracht der Eigenart der Industrie erstrecken. In der Glashüttenindustrie steht die Auswahl des Lohnsystems mit Rücksicht auf die Gruppenarbeit, die Handarbeit und die vielfach vorliegende Vertrauensarbeit neben der Regelung der Lohnhöhe in Berücksichtigung der schweren Arbeit und der schlechten Arbeitsbedingungen. Für beide Zweige kommen diejenigen Forderungen in Betracht, die eine allgemeingültige und allgemeinverbindliche Festlegung der Lohnbedingungen bezwecken.

Diese Forderungen, die unabhängig von dem Standpunkt der Lohnpolitik treibenden Parteien bestehen und als objektiv gegeben anzusehen sind, bilden den ersten Kreis lohnpolitischer Bestrebungen in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde. Zu diesen kommen als zweite Gruppe diejenigen Forderungen, die der einseitigen Tendenz der Lohnzahler oder der Lohnempfänger entspringen, die sie von ihrem Unternehmer- bezw. Arbeitnehmerstandpunkt aus verfolgen. Aus derartigen subjektiven Gesichtspunkten erklärt sich z. B. das Bestreben, die Löhne der ungelernten Arbeiter an die der gelernten anzugleichen und den sozialen Forderungen widersprechende Lohnsysteme zu beseitigen.

Die Durchsetzung der Forderungen ist, wie bereits erwähnt, abhängig von den Machtverhältnissen der Parteien. Hier ist nicht nur das gegenseitige Kräfteverhältnis zwischen der fordernden Partei und dem Adressaten der Forderung von Bedeutung, obwohl dieses sich am sinnfälligsten äußert. Vielmehr sind gleichzeitig von maßgebendem Einfluß das Innenverhältnis jeder der Parteien zu den einzelnen Parteimitgliedern und der Zusammenhang des Industriezweiges und des einzelnen Betriebes mit den Vorgängen in der Wirtschaft, d. h. die Verkettung der Lebensfähigkeit des einzelnen Betriebes mit der Konjunktur des Absatzmarktes.

Die interne Kräfteverteilung spielt besonders bei den Arbeitnehmern eine große Rolle, da sie bei ihrer großen Zahl und Isoliertheit schwer aus individualistischen Gedankengängen zu lösen und im Sinne der Unterordnung unter gemeinsame Interessen zu beeinflussen sind. Kritisch wird die Lage vor allem dann, wenn die Theorie der Gewerkschaften als Lohnempfängervertretung den praktischen Bedürfnissen der einzelnen Arbeitnehmer widerspricht. In diesen Fällen sind die Bemühungen der Gewerkschaft vergeblich, wenn sie nicht ihre Mitglieder von der Notwendigkeit ihres Vorgehens überzeugen kann. In der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde zeigt sich diese Erscheinung deutlich bei der Bemühung um

die Beseitigung der Akkordarbeit, die an dem Widerstande, bezw. der Zurückhaltung der einzelnen Arbeitnehmer scheiterte. Auch auf Arbeitgeberseite gibt es Außenseiter. Sie stehen abseits, weil Ziele und Taktik der Arbeitgeberorganisationen den praktischen Bedürfnissen jedes einzelnen Unternehmens nicht immer gerecht werden können. So anerkennenswert und erfolgreich diese selbständige Stellungnahme an sich ist (das zeigt sich beispielsweise daran, daß Betriebe, die außerhalb des Schutzverbandes Deutscher Glasfabriken standen und höhere Löhne zahlten, niemals über Arbeitermangel zu klagen hatten), so gefährlich ist die Konkurrenz dieser Außenseiter für die übrige Industrie.

Da der Lohn für den Unternehmer ein Teil der Selbstkosten bei der Produktion ist, muß er, wenn die Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung fordern, bei der Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung der Forderung auf die Möglichkeiten Rücksicht nehmen, die ihm nach einer evtl. Lohnsteigerung hinsichtlich der Kalkulation bezw. der Festsetzung des Warenpreises bleiben. Die Elastizität des Warenpreises ist durch verschiedene Momente beschränkt. Ein marktgängiger Gebrauchsartikel, der immer gekauft werden wird, erlaubt dem Unternehmer ebenso wie in gewissen Grenzen ein Monopolartikel die höheren Löhne auf die Preise der Waren zu schlagen und damit die Erhöhung auf den Konsumenten abzuwälzen.

Die Verhältnisse in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde liegen so, daß die Erzeugnisse zum überwiegenden Teil marktgängige Bedarfsartikel und zu einem nicht geringen Teile Monopolartikel sind. Trotzdem ist die Elastizität der Preisbildung begrenzt dadurch, daß die Monopolstellung der Artikel sich fast nur auf ihre Billigkeit begründet (Christbaumschmuck); dort, wo die Qualität die Thüringer Glaswaren auszeichnet, kann der Preis leichter verändert werden. Der freien Preisbildung für die Bedarfsartikel steht die starke und zahlreiche Konkurrenz entgegen, die jede Preiserhöhung mit der Gefahr der Erdrückung durch die Schleuderpreise anderer Unternehmer bedroht.

Die Folge dieser zwangsmäßigen Niedrighaltung der Preise sind geringe Unternehmergewinne. Daher ist auch eine Erhöhung der Löhne auf Kosten des Unternehmers durch Schmälerung seines Profites anstatt der Abwälzung auf den Konsumenten nicht möglich.

In der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde kann auch durch eine Rationalisierung der Fabrikationstechnik und der betrieblichen Organisation eine vorteilhaftere Kalkulation zugunsten des Lohnanteils an den Produktionsunkosten nicht erreicht werden. Denn technische Verbesserungen verlangen großen Kapitalvorrat, eine gemeinsame Preispolitik, die Schmutzkonkurrenz ausschließt, und vor allem die Möglichkeit, Handarbeit durch Maschinen zu ersetzen.

Über diesen Anforderungen, die die spezielle Konjunktur für die Artikel der Glasindustrie bei der Preisbildung und damit für die Lohnpolitik einem Unternehmer stellt, stehen die Einflüsse des jeweiligen Geld- und Kapitalmarktes. Geldknappheit und Kapitalmangel wirken sich naturgemäß in einer Erschwerung, bezw. Unmöglichkeit der Preiserhöhung als Folge einer Lohnerhöhung aus.

So beeinflussen die allgemeinen volkswirtschaftlichen Beziehungen die Aufgaben der Lohnpolitik. Die Grenzen, die jedem privatwirtschaftlichen Unternehmen durch die Verkettung mit der gesamten Volkswirtschaft gezogen sind, können nur mit Gefahr des Verlustes der Rentabilität außer Acht gelassen werden.

Nunmehr kann die Untersuchung an die Beurteilung der in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde festgestellten Lohnpolitik herangehen.

Die Beurteilung dieser Lohnpolitik verlangt jetzt nur noch die Untersuchung des Kräfteverhältnisses zwischen den Lohnpolitik treibenden Parteien. Die Untersuchung spitzt sich auf die Frage zu, ob die Arbeitnehmerpartei stark genug und die Arbeitgeberpartei einsichtig genug und nach der Lage des Industriezweiges in der Lage war, berechtigten Forderungen zur Durchführung zu verhelfen oder ob die Arbeitgeber zu schwach waren, um gegen ungerechtfertigtes Verlangen der Arbeitnehmer wirksam anzukämpfen.

Aus der Betrachtung der Ergebnisse der Lohnpolitik ist ersichtlich, daß die Arbeitnehmer in fast allen Fällen erfolgreich (wenn auch häufig nach langem, vergeblichem Bemühen) aus ihren Lohnbewegungen hervorgegangen sind. Man könnte dieses Resultat als Wirkung einer schwachen und passiven Lohnpolitik der Arbeitgeber ansehen. Dieser Vorwurf verliert seine Berechtigung, wenn man die Gebundenheit der Arbeitgeberlohnpolitik in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde in Rechnung zieht. Die Tatsache, daß in der Glasindustrie unter den Unkosten die Löhne eine entscheidende Rolle spielen, verbietet dem Lohnzahler meistens jedes großzügige und selbständige aktive Vorgehen, das die Verhältnisse einer ausgesprochen kapitalorientierten Industrie viel eher gestatten. In der letzteren haben Lohnsteigerungen ein geringeres Gewicht, während die Glasindustrie sich scheuen muß, eine das nötigste Maß überschreitende Lohnerhöhung vorzunehmen. Ihre Folge wäre, daß nicht allein die Konkurrenzfähigkeit, sondern sogar die Existenzmöglichkeit in Frage gestellt würde. Die Passivität der Lohnzahler ist auch aus einem anderen Grunde verständlich: die Mehrzahl der Forderungen der Arbeitnehmer konnte bewilligt werden, weil sie die Produktivität und Rentabilität der Industrie nicht gefährdeten. Nur die Schematisierungsbestrebungen und die Bemühungen um die Garantie eines

Mindestlohnes gingen über die gerechtfertigten Bedürfnisse der Arbeitnehmer hinaus. Denn sie bezweckten ausschließlich den Vorteil der Lohnempfänger, ohne die nach Lage des Marktes übermäßige Belastung der Industrie zu berücksichtigen. Es ist als ein Fehler der Arbeitgeberlohnpolitik und zugleich als ein Beweis für das Übergewicht der durch die Revolution geförderten sozialpolitischen Bestrebungen anzusehen, daß die Schematisierungspolitik der Gewerkschaften durchdringen konnte und sich sogar noch nach der Stabilisierung der Währung aufrechtzuerhalten vermochte. Ein weiterer Fehler der Arbeitgeberlohnpolitik scheint auch in der zu niedrigen Bemessung der Löhne in der ersten Zeit nach der Stabilisierung zu liegen, unter deren Folgen die Glashüttenindustrie noch heute zu leiden hat. Die damals unverhältnismäßig geringen Löhne schreckten den Nachwuchs vom Glasmacherberufe ab und führen ihn noch heute in andere Berufe. Bei der Festsetzung der Goldlöhne wirkte aber wohl nicht nur die Willkür der Arbeitgeber mit, sondern bis zu einem gewissen Grade die allgemeine Hilflosigkeit gegenüber den so plötzlich stabil gewordenen Verhältnissen.

Auch in der Glasindustrie an der „Lampe" stand häufig weniger der Wille einer der Lohnpolitik treibenden Parteien der Durchführbarkeit lohnpolitischer Bestrebungen im Wege, als vielmehr objektive Gegebenheiten. Diese waren allerdings hier nicht in der Zeitströmung begründet, sondern in der Beschaffenheit der Gewerbezweige und in der Mentalität der Lohnempfänger. Die Konkurrenzstellung der Arbeitnehmer untereinander, die in der Instrumentenindustrie dadurch entsteht, daß in dreierlei Betriebsformen und folglich unter drei verschiedenen betrieblichen Bedingungen gearbeitet wird, war bis heute nicht aus der Welt zu schaffen. Ebensowenig ist es bisher gelungen, die schwierigen Verhältnisse in der Christbaumschmuckindustrie zu bessern. Alle Maßnahmen versagten hier. Die Ursache war aber nicht ein Fehler in der tatsächlichen Lohnpolitik, sondern sie lag in ihren Grundlagen. Gegenüber den schwerwiegenden bestehenden Hindernissen war die Lohnpolitik machtlos. Selbst die paritätische Eigenschaft der Tarifverträge vermochte keinen durchgreifend heilenden Einfluß zu gewinnen. Der Tarifvertragsgedanke setzt für seine wirksame Durchführung guten Willen, Einsicht und vor allem bei jedem einzelnen Beteiligten die wirtschaftliche Möglichkeit, d. h. eine wenn auch noch so geringe finanzielle Bewegungsfreiheit voraus. Wenn also vergeblich versucht wurde, die Heimarbeiterverhältnisse durch den Tarifvertrag zu regeln, so kann man der Lohnpolitik beim Versagen höchstens den Vorwurf machen, daß sie die Not der Heimarbeiter und ihre Unzugänglichkeit für derartige Ideen nicht als objektive Gegebenheiten und Schwierigkeiten

erkannt hat. Die Tarifverträge sind in der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde nur in der Glashüttenindustrie von Erfolg gewesen. Hier haben tatsächlich das ständige Zusammenarbeiten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei den Festsetzungen der Löhne und die verbindliche Festlegung der Ergebnisse dazu geführt, daß befriedigende Lohnverhältnisse normale Lebensbedingungen für Industrie und Arbeiterschaft zur Folge hatten, und daß die Forderungen der Arbeitnehmer regelmäßig auf friedlichem Wege erledigt wurden, soweit nicht die ruhigeren politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse nach der Inflationszeit Forderungen überhaupt überflüssig machten.

In der Glasindustrie an der „Lampe" ist es bisher nur in der Ampullenbranche gelungen, im Fachausschuß ein anscheinend wirksames lohnpolitisches Mittel zu finden. Die autoritäre Stellung des Ausschusses kann die Mängel des Betriebssystems unwirksam machen. Die Art, in der die Ampullenbranche ihre lohnpolitischen Schwierigkeiten gelöst zu haben scheint, ist ein typisches Beispiel einmal für haltbare Lohnpolitik, die beide Parteien innerhalb der Industrie gleichmäßig berücksichtigt und gegen alle Schwierigkeiten doch noch geeignete Mittel findet, den Arbeitnehmern normale Lebensbedingungen zu verschaffen. Andererseits bietet hier die Art der Lösung der lohnpolitischen Probleme einen Beleg dafür, daß der Grund für ungünstige Verhältnisse durchaus nicht immer im Verschulden der Lohnpolitik treibenden Parteien zu suchen ist. Die ablehnende Haltung der Verleger kam nur zu anderen ausschlaggebenden Gründen hinzu.

Betrachtet man das Bild, das die Lohnpolitik der Industrie in ihren einzelnen Zweigen als Gesamterscheinung bietet, so kann die Lage in der Glashüttenindustrie als günstig bezeichnet werden. Ihre relativ einfachen Verhältnisse erlaubten den Parteien, ungehindert an die Lösung der einzelnen Lohnfragen zu gehen. Die Machtverhältnisse waren so, daß die größtenteils berechtigten Forderungen von den Arbeitgebern anerkannt wurden. Nur in einem Falle wurde der Standpunkt, den eine volkswirtschaftlich einwandfreie Lohnpolitik vertreten muß, durchbrochen, indem den Bestrebungen, die auf eine Verkleinerung der Spanne zwischen den Löhnen der gelernten und denen der ungelernten Arbeiter hinzielten, Raum gegeben wurde. Auf der anderen Seite läßt sich die übermäßige Zurückhaltung der Arbeitgeber bei der ersten Festsetzung der Goldlöhne nicht als Maßnahme einer geschickten und fördernden Lohnpolitik ansehen.

Die Lohnpolitik in der Glasindustrie an der „Lampe" ergibt ein grundsätzlich anderes Bild. Hier ist trotz jahrzehntelanger Versuche noch fast nichts erreicht, was gesunde Verhältnisse gewährleisten könnte. Die Dezentralisation der Heimarbeiter macht sich

immer wieder schädlich bemerkbar. Wo diese allein einer lohnpolitischen Regelung entgegenstand, nämlich in der Ampullenbranche, ist jetzt eine Lösung gefunden. Aber wo noch andere hemmende Momente hinzukommen wie in der Instrumentenindustrie und in der Christbaumschmuckindustrie, sind keine bedeutenden Fortschritte der lohnpolitischen Versuche festzustellen.

Es fragt sich nun, wie den Mängeln, die in diesen Industriezweigen begründet liegen, abzuhelfen wäre. In der Glasinstrumentenindustrie sind die Verhältnisse besser als in dem südöstlichen Teil des Thüringer Waldes, weil eine starke Fabrikindustrie oft durch bessere Qualität der Konkurrenz der Heimarbeiter gewachsen ist. Die Stärkung des Fabrikwesens und die damit verbundene allmähliche Zunahme der Erkenntnis unter den Heimarbeitern, daß ihre unterbietende Konkurrenz zwecklos ist, dürfte hier im Laufe der Zeit ebenso eine Besserung herbeiführen, wie der amtliche Prüfungszwang der Thermometer und die teilweise Konzentrierung des Absatzes es schon vermochten. Ganz wird sich jedoch die Schleuderkonkurrenz niemals beseitigen lassen. Weit weniger aussichtsvoll sind die lohnpolitischen Verhältnisse im Südosten. Für die Christbaumschmuckindustrie schlug Weyermann im Jahre 1902 die Gründung einer Genossenschaft vor. Sie ist inzwischen errichtet worden, der Erfolg war aber nur unbedeutend. Auch die günstige Wirkung der Fachausschüsse ist hier zweifelhaft. Es ist zu befürchten, daß auch sie gegen die an ihre Scheinselbständigkeit gewöhnten Glasbläser nicht alles erreichen werden.

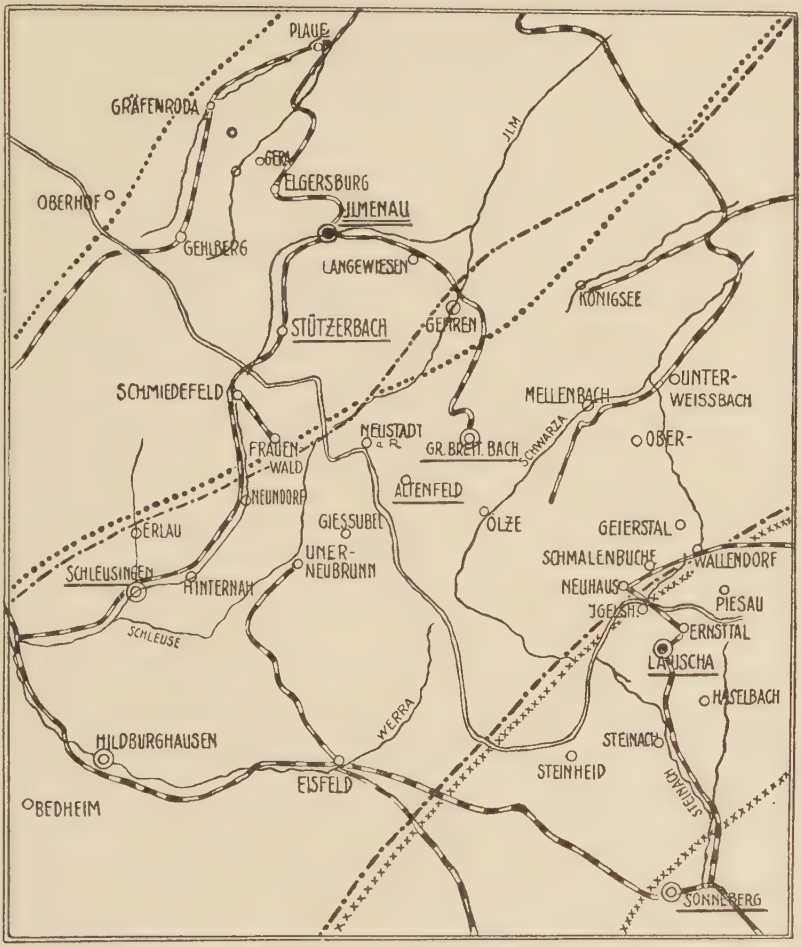
Für die Arbeitnehmer käme nur ein radikales Mittel in Frage, das zu sicherem Erfolge führen könnte: die endgültige Vereinheitlichung und Zusammenfassung der Arbeitskräfte. Das wäre jedoch gleichbedeutend mit einem Verschwinden der Heimarbeit zugunsten von größeren Fabrikbetrieben. Die größere Produktivität der Hausindustrie und die Kalkulationsvorteile, die sie für das auf Handarbeit eingestellte Gewerbe bietet, werden aber niemals eine derartige Entwicklung zulassen. So bleibt nur ein gangbarer Weg, ein Umweg, das ist die straffe Zusammenfassung der wenigen und gut organisierten Arbeitgeber mit dem Ziel, daß auf das Unterbieten mit Verweigerung einer Abnahme der Erzeugnisse des Unterbietenden geantwortet würde. Wenn der Fachausschuß diese Aufgabe in den Vordergrund stellt und die Verleger dafür gewinnt, ist es möglich, daß auch in der Christbaumschmuckindustrie, dem von Schwierigkeiten besonders heimgesuchten Teile der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde, eine endgültige und vollständige Besserung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse eintritt.

In nächster Zeit wird sich der Fachausschuß in dieser Hinsicht

bewähren können. In diesem Falle und für alle anderen Bestrebungen zur Veränderung und zur Verbesserung der Lohnverhältnisse wie der Verhältnisse zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überhaupt ist es unbedingt erforderlich, daß sich die Parteien bewußt sind, daß Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik keine Gegensätze sind und nicht zu Gegensätzen gemacht werden dürfen. Der Arbeitnehmer (Lohnempfänger) muß ebensogut sozialpolitische und wirtschaftspolitische Rücksichten bei seinem Vorgehen in lohnpolitischen Fragen anerkennen, wie der Arbeitgeber (Lohnzahler) die sozialpolitischen Forderungen mit den wirtschaftspolitischen in Einklang bringen muß. Beide Parteien müssen sich darüber einig sein, daß volkswirtschaftlich unbedenkliche Lohnpolitik gerechte und tragbare Lohnpolitik bedeutet. In diesem Sinne faßt auch der Führer der deutschen Arbeitgeber, Ernst von Borsig, die Aufgabe der Arbeitgeber auf. In dem Manifest des sozialpolitischen Programms der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom Frühjahr 1924 heißt es: „Die Arbeitgeberschaft ist sich bewußt, daß sie ein Glied des Volksganzen ist. Darum bekennt sich die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zum Gedanken der Volksgemeinschaft, der Verantwortlichkeit jedes einzelnen gegenüber der Gesamtheit und damit der Verbundenheit der einzelnen Volksglieder untereinander."

Wenn in der Lohnpolitik diese Grundsätze zur Geltung gelangen, dann wird die Industrie ebensogut vom Vorwurf einer Ausbeutung der Arbeitnehmer befreit sein, wie von allen ungesunden Schematisierungsplänen in Bezug auf die Entlohnung. Auf dieser Grundlage wird auch der wirtschaftliche Frieden innerhalb der Industrie gesichert sein und die Wirkung wirtschaftlicher Krisen nicht durch ungesunde Zwangsmaßnahmen verschlimmert werden. Auch der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde kann es dadurch, daß sie diese Grundsätze einer gerechten und darum haltbaren Lohnpolitik anwendet, gelingen, die Mängel, die sich heute noch finden, zu beseitigen. Ja, die gegenseitige Anerkennung der berechtigten Ziele und das Streben nach einem gemeinsamen Ziel innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft werden sogar die Hindernisse, wie sie die Natur des Landes und seiner Bewohner und die Artung des Gewerbes bieten, überwinden können.

Verteilung der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.



..... Grenze des N.W.-Bezirkes der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

(Erzeugnisse: i. d. Hütten: chemisch-technisches Gerät, a. d. „Lampe": Instrumente und Thermometer).

-.-.-.- Grenze des mittleren Bezirkes der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

(Erzeugnisse: i. d. Hütten: Flakons und Medizinflaschen, a. d. „Lampe": Ampullen und Emballagen).

xxxxxxxxxx Grenze des S.-östlichen Bezirkes der Glasindustrie auf dem Thüringer Walde.

(Erzeugnisse: i. d. Hütten: Röhren und Märbel, a. d. „Lampe": Christbaumschmuck und Puppenaugen, Perlen, Menschenaugen etc.).

Lebenslauf.

Am 27. Dezember 1898 wurde ich — Grete Gumbert — als Tochter des Fabrikdirektors M. Gumbert in Hannover geboren. Ich besitze die preußische Staatsangehörigkeit und bin evangelischer Konfession. Die ersten Schuljahre verbrachte ich auf dem städtischen Lyzeum in Hannover, später ging ich in das städtische Lyzeum in Charlottenburg über. Von Ostern 1915 bis Ostern 1918 besuchte ich das Oberlyzeum zu Berlin-Wilmersdorf, bestand dort Ostern 1918 die Reifeprüfung und erwarb Ostern 1919 die Lehrbefähigung für Lyzeen. Von Ostern 1919 bis Ostern 1920 war ich als Lehrerin an einer Privatschule angestellt.

Dem akademischen Studium habe ich mich seit Ostern 1921 gewidmet. Ich studierte Philosophie, Jura und Volkswirtschaft. Und zwar hörte ich in Jena (von S. S. 1921 bis S. S. 1922 und W. S. 1923/24) vor allem bei den Professoren Keßler, Guttmann, Fischer, Koellreuter und Bauch, in Göttingen (W. S. 1922/23) bei den Professoren Oldenburg, Passow, Müller-Erzbach, und in Marburg (S. S. 1923 und von S. S. 1924 bis W. S. 1925/26) waren meine hauptsächlichsten Lehrer: Herr Geh. Reg.-Rat Prof. Dr. W. Troeltsch, Prof. Dr. Köppe, Dr. Wiskemann, Geh. Rat Prof. Leonhard, Prof. Meyer und Prof. Merk.

Das Rigorosum fand am 10. 3. 1926 statt. Seit dem Rigorosum hielt ich mich bei meinen Eltern in Rudolstadt auf.